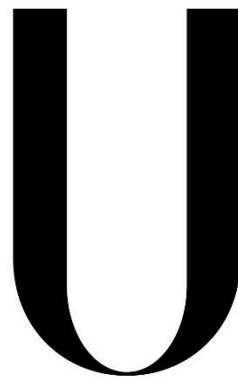


**UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE DIREITO**



LISBOA

**UNIVERSIDADE
DE LISBOA**

**ESPECIFICIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO DO TRABALHADOR
COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÔNICA**

TAÍSA PINHEIRO MENDONÇA

2018

TAÍSA PINHEIRO MENDONÇA



ESPECIFICIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO DO TRABALHADOR
COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÔNICA

Dissertação de Mestrado apresentado como requisito de avaliação do curso de Mestrado Científico em Ciências Jurídico-laborais, da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, sob orientação da Prof. Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho.

MESTRADO EM DIREITO
CIÊNCIAS JURÍDICO-LABORAIS

2018

NOTAS PRELIMINARES

- A presente dissertação encontra-se redigida de acordo com as normas ortográficas da língua portuguesa do Brasil.
- A bibliografia utilizada e apresentada ao final desta tese tem incluída monografias, textos e artigos em que se baseiam a construção da linha de pensamento desenvolvido em todo o estudo.
- As produções estrangeiras foram utilizadas em seu idioma original, tendo, contudo, em seus trechos citados, a devida tradução para o Português, que é a língua no qual se redigiu todo o presente trabalho.
- A formatação estrutural deste conteúdo está de acordo com os critérios básicos de facilitação do entendimento do leitor, de modo a não dificultar a compreensão das conclusões feitas por tal pesquisa científica.

RESUMO

A presente dissertação tem como tema principal o contrato de trabalho dos trabalhadores portadores de deficiência ou doença crônica, sendo este um regime positivado no Código do Trabalho português. Os dispositivos voltados para este grupo específico de trabalhadores, apesar de cumprirem sua função na legislação, de regulamentar questões particulares, das quais as situações nos casos concretos exigem, é observado alguma falta de abrangência no que diz respeito a regulamentação quando se trata da extinção do contrato de trabalho e a falta de uma diferenciação mais clara entre as normais que regulam estes trabalhadores, objeto do estudo, e os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida. O contrato de trabalho das pessoas deficientes ou doentes crônicos requer condições distintas dos demais contratos, embora não haja uma diferença na forma como é acordado e estruturado. As especificidades do contrato laboral destes trabalhadores dizem respeito principalmente aos cuidados que são necessários desde a admissão até a cessação do contrato, de forma que, o acordo de vínculo laboral é realizado da mesma forma que os acordados com trabalhadores regulares, com exceção de alguns condicionamentos específicos, quanto aos horários de trabalho, que devem ser mais flexíveis que os demais; locais de prestação de serviço, que muitas vezes precisam ter modificações em suas estruturas para poder receber melhor o trabalhador, conforme suas limitações; formação profissional adequada, pois convém uma preparação maior destes indivíduos prestes a começar um novo trabalho, o adequando da melhor maneira possível ao serviço que terá que prestar, sempre a dar atenção as suas dificuldades pessoais; e quotas destinadas a conceder maior oportunidade a estes cidadãos, visto que ainda é possível observar a preferência dos empregadores pelos candidatos sem deficiência ou doença que comprometa a produtividade da empresa. É também abordado neste estudo a importância do papel do Estado ao que se refere a qualidade de vida no emprego dos deficientes e doentes crônicos, sendo essencial o apoio financeiro e educacional aos trabalhadores e às entidades empregadoras, sempre de forma a incentivar o trabalho e a inclusão de todos os cidadãos ativos no emprego.

Palavras-Chave: Contrato de trabalho; Trabalhadores; Deficiente ou doente crônico; Especificidades; Código do Trabalho; Regulamentação.

ABSTRACT

The main theme of this dissertation is the employment contract of workers with disabilities or chronic illness, which is a positive regime in the Portuguese Labor Code. The provisions directed to this specific group of workers, although fulfilling their function in the legislation, to regulate particular issues, of which the situations in the concrete cases demand, is observed some lack of scope with regard to the regulation when it comes to the extinction of the labor contract and the lack of a clearer differentiation between the normal ones that regulate these workers, object of the study, and the workers with reduced work capacity. The employment contract for disabled or chronically ill persons requires different conditions from other contracts, although there is no difference in the way it is agreed and structured. The specificities of the labor contract of these workers mainly concern the care that is needed from admission to termination of the contract, so that the labor agreement is carried out in the same way as those agreed with regular workers, with the exception of certain conditions working hours, which should be more flexible than the rest; places of service, which often need to be modified in order to be able to receive the worker better, according to their limitations; appropriate training, since a greater preparation of these individuals is required to start a new job, adapting it as best as possible to the service they will have to provide, always paying attention to their personal difficulties; and quotas designed to provide greater opportunity for these citizens, since it is still possible to observe the preference of employers for candidates without disabilities or illness that compromises the productivity of the company. The importance of the State's role in quality of life in the employment of the disabled and the chronically ill is also addressed in this study, and financial and educational support to workers and employers is essential, always in order to encourage work and inclusion of all active citizens in employment.

Keywords: Contract of work. Workers; Disabilities or chronic illness; Specificities. Labor Code; Regulation.

LISTA DE ACRÓNIMOS

CRP – Constituição da República Portuguesa

CC - Código Civil

CT – Código do Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

ART. - Artigo

N. - Número

RH – Recursos Humanos

ONU – Organização das Nações Unidas

ONG – Organização Não Governamental

UE – União Europeia

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

IAS – Indexante dos Apoios Sociais

PAIPDI – Ação Para a Integração das Pessoas

APD – Associação Portuguesa de Deficientes

DFAs – Deficientes das forças armadas

ENDEF – Estratégia Nacional Para a Deficiência

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

IRCT – Instrumentos de Regulação Coletiva de Trabalho

IRC – Imposto Sobre Rendimentos das Pessoas Coletivas

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO I - Deficiência e doenças crônicas: modelo de incapacidade social.....	14
1.1 Processo histórico da desconstrução da discriminação na sociedade.....	14
1.1.1 Deficiência física.....	17
1.1.2 Doenças Crônicas.....	19
1.1.3 A estigma da dependência.....	22
1.1.4 A perspectiva da deficiência através de fatores sócio-culturais....	27
1.2 A estreita relação entre deficiência e pobreza.....	30
1.2.1 Exclusão social.....	30
1.2.2. A deficiência no âmbito familiar.....	34
1.2.3 Quanto as políticas de deficiência.....	36
1.2.4 A importância da inclusão no mercado de trabalho.....	41
CAPÍTULO II - As condições especiais do contrato de trabalho do deficiente ou doente crônico.....	47
2.1 A função de uma legislação regulamentada para a igualdade de condições de trabalho e remuneração.....	47
2.1.1 Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida e trabalhador com deficiência ou doença crônica.....	47
2.1.2 O incentivo do Estado à proteção ao emprego e integração profissional.....	48

2.1.3 A igualdade tendo como base a avaliação de funcionários com e sem deficiência.....	54
2.1.4 A proibição de discriminação quanto ao acesso ao emprego.....	59

2.2. Relação empregador x empregado..... 62

2.2.1 A importância da adoção de medidas favoráveis ao empregado deficiente.....	62
2.2.2 A necessidade de formação profissional apoiada pelo empregador.....	69
2.2.3 Direitos e deveres do empregador quanto aos funcionários com necessidades especiais.....	72
2.2.4 Prestação de trabalho condicional.....	75

2.3 Modalidades de Extinção do contrato de trabalho do deficiente ou doente crônico..... 78

2.3.1 Cessação do contrato de trabalho.....	78
2.3.2 Despedimento por inadaptação e o surgimento da Lei nº 23/2012.....	80
2.3.3 Despedimento por inaptidão.....	82
2.3.4 Caducidade do Contrato laboral.....	84

CAPÍTULO III - A Pessoa com Deficiência ou doença crónica no ordenamento jurídico laboral internacional..... 88

3.1 Uma visão internacional dos Direitos do deficiente ou doente crônico..... 88

3.1.1 O princípio da igualdade segundo a ONU e o Conselho da Europa.....	88
3.1.2 Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência.....	90

3.1.3 Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas deficientes.....	91
3.1.4 Emprego, orientação profissional e formação segundo o Plano de Ação sobre Deficiência/Incapacidade do Conselho da Europa.....	94
3.2 Convenções e Recomendações da OIT sobre os direitos do profissional deficiente.....	96
3.2.1 Convenções da OIT.....	96
3.2.2 Recomendação nº 99 e nº 168 da OIT.....	97
3.2.3 Convenção nº 159.....	99
3.3.4 Convenção nº 111 e nº 117 da OIT.....	100
3.3 O ordenamento jurídico laboral sobre o empregado deficiente ou doente crônico em outros países.....	102
3.3.1 Espanha.....	102
3.3.2 Brasil.....	104
3.3.3 Alemanha.....	107
3.3.4 Itália.....	108
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	111
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	117

INTRODUÇÃO

A sociedade, seguindo os passos da econômica, está em efetiva mudança devido ao seu desenvolvimento constante. Observa-se progressos significativos em todas as esferas do âmbito social, e não poderia ser diferente no meio laboral. Modificações nas formas de trabalho e nas maneiras como o contrato trabalhista é formado são um exemplo da atenção que a legislação tem em relação ao trabalhador e as condições laborais.

A ideia histórica do pai que sai para trabalhar e consegue sustento para toda a família, enquanto que a mulher se ocupa com as atividades da casa e cuida dos filhos, que por sua vez permanecem no lar e sobrevivem conforme os rendimentos da figura patriarcal, já não é mais a realidade dos países em desenvolvimento, como é o caso de Portugal. A família, nos últimos tempos, se encontra mais ativa no que diz respeito ao trabalho, sendo agora comum que todos os integrantes da casa tenham um emprego e sejam participativos no dinheiro que compõe a vida econômica da casa.

O trabalho deixou de ser um meio somente usado para que se consiga condições financeira melhores de vida, e passou a ser algo maior na vida dos indivíduos, visto que a prestação de serviço efetiva no emprego e a sua produtividade, faz com que as pessoas se sintam úteis na sociedade, onde podem mostrar o seu valor e suas capacidades de pensar e de agir.

Todos os aspectos positivos que o trabalho vem trazer para cada uma das pessoas na vida social é de benefício de absolutamente todos os indivíduos que possuem um emprego e nele tem a oportunidade de crescer. Contudo, quando se fala dos deficientes e doentes crônicos, e as chances de emprego e remuneração, há de se ir além no conceito, não só de inclusão social, mas de ser possível ter um papel importante na sociedade.

A visão de dependência que recai sobre os que não são vistos como a generalidade do que é considerado "normal", como são o caso dos deficientes e doentes crônicos, é um elemento que ainda está presente na vida desses que sofrem de alguma limitação, sendo possível testemunhar a exclusão de tais indivíduos das atividades

laborais, sejam estas físicas ou intelectuais. Observa-se que, mesmo que para o serviço seja preciso apenas a cabeça para pensar, o deficiente ou doente crônico não é considerado como um candidato ideal, pois suas limitações, que nada impedem seu intelecto, sobressaem as suas outras capacidades, que poderiam ser apreciadas e reconhecidas.

Os fatores sócios-culturais são, sem dúvida, o motivo do estereotipo que é imposto a este grupo de pessoas a ser discutido neste estudo. A sociedade precisa mudar o seu modo de enxergar ao seu redor, e só a partir daí haverá um progresso mais eficiente no que se refere às oportunidades de trabalho. Não se pode negar que um certo avanço aconteceu, desde a Roma antiga até os dias atuais, mas não se deve ter a ideia de que já é o suficiente, pois, a realidade em que vive os deficientes e portadores de doenças crônicas ainda é composta de exclusão e falta de reconhecimento.

A inclusão do deficiente e doente crônico no mercado de trabalho é um passo importante para que sejam quebrados os estigmas de invalidez e dependência. O trabalho, como já comentado, é a força que todo ser humano precisa para que a vida seja preenchida de utilidade e melhor qualidade, principalmente para esse grupo exclusivo de trabalhadores, que além do sucesso pessoal, tem a incumbência de provar para o meio social a sua capacidade de viver como os demais, sem precisar de "esmolos" e "caridades".

O Estado, como elaborador das leis e normas, pelas quais devem ser seguidas pelos cidadãos, tem a responsabilidade de objetivar funções para incentivar a proteção ao emprego e a devida integração positiva do profissional deficiente e doente crônico, promovendo a igualdade entre as pessoas e a proibição de discriminação quanto ao acesso ao emprego desses indivíduos.

O contrato de trabalho tem a função de delimitar os direitos e deveres tanto do empregado quanto do empregador, sendo composto, através de cláusulas discutidas pelas partes, por condições de trabalho e remuneração, assim como a prestação de serviço e suas particularidades. O contrato é indispensável em toda relação que haja um vínculo laboral, havendo sempre uma subordinação em relação à entidade patronal.

Nos casos dos deficientes e doentes crônicos, o contrato de trabalho requer algumas condições especiais, muito embora a essência do documento seja cumprir com os mesmos objetivos dos demais. A diferença de tratamento para com os funcionários

especiais é necessária, pois não se pode negar as limitações de cada um, sendo preciso o respeito as condições de trabalho que uma pessoa seja capaz de promover. Tratar os diferentes diferentemente não é uma questão de discriminação, e sim de reconhecimento das suas verdadeiras capacidades.

O contrato laboral de tais trabalhadores tem seus aspectos específicos, dos quais não modifica em nada a estrutura do documento ou suas formas obrigatórias, mas dá a atenção devidas aos elementos significativos na relação entre o empregador e o trabalhador deficiente ou doente crônico, como por exemplo a importância de ações positivas realizadas pelo empregador em detrimento do empregado; a necessidade de uma formação profissional apoiada pela entidade patronal; e a prestação de serviço condicionada às capacidades da realização de atividades pelo funcionário deficiente ou doente crônico.

A questão em destaque neste estudo é o reconhecimento dos Direitos trabalhistas do deficiente e do doente crônico, partindo do princípio que estes são sujeitos compostos de capacidade diferente, mas equivalente aos demais trabalhadores da sociedade, de forma que o reconhecimento dos elementos produtivos de cada um desses indivíduos seja valorizado e apoiado pelo Estado e pelas entidades empregadoras. Para isso, a pesquisa das especificidades inerentes ao contrato de trabalho destas pessoas se torna necessária, para que seja possível avaliar tais diferenças, e se preciso, dar atenção ao que ainda precisa ser feito no âmbito laboral no que se refere a inclusão e integração.

Como também base de pesquisa, a cessação do contrato de trabalho, que são as formas de extinção do vínculo laboral, é composta por lacunas das quais é preciso uma observação maior, pois é possível verificar que no momento da positivação de algumas modalidades de extinção, como na inadaptação, na inaptidão e na caducidade do contrato, não foi dada a atenção necessária aos casos de pessoas com deficiência ou doença crônica, deixando esses trabalhadores sem uma abrangência da norma. Fica claro que o legislador não esqueceu completamente de tal grupo, ao explicar que os regimes de extinção dispostos não prejudicam a proteção dos deficientes ou portadores de doenças crônicas, porém, é preciso um cuidado maior, delimitando mais a fundo as situações nos quais estes trabalhadores se enquadram.

Os aspectos mais específicos do contrato de trabalho dos deficientes e doentes

crônicos é baseado em um conjunto de normas criadas pela legislação portuguesa, mas também por um histórico de diretrizes internacionais que foram surgindo ao longo do tempo, principalmente ao que se refere a União Europeia e seus países. Antes da criação de peculiaridades no documento do vínculo laboral destas pessoas, é de extrema importância o respeito aos diplomas vigentes pela ONU, pela UE e pela OIT, desde o princípio básico da igualdade de direitos das pessoas com deficiência até a formação profissional e oportunidades de emprego.

Para um comparativo, analisou-se também como a questão da deficiência e doença crônica no emprego é tratada em outros países, observando sobretudo a elaboração do contrato laboral conforme o código do trabalho de cada Estado, e, como é feita a divisão das diferenças entre pessoas com deficiência e pessoas com doenças crônicas, pois a junção desses dois grupos de trabalhadores em um mesmo regime não é universal.

É certo que a Europa tem uma diretriz concreta e que é seguida por todos os países que dela fazem parte, de forma que, em Portugal e em outros Estados é possível uma análise similar do que é sistematizado no Direito do trabalho quando se fala em deficiência e doenças crônicas de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Deficiência e doenças crônicas: modelo de incapacidade social

1. Processo histórico da desconstrução da discriminação na sociedade

Assim como diversos outros aspectos, que diferem um ser humano do outro, no que diz respeito às questões do corpo ou da mente, mas que, por sua vez, não se encaixam na visão criada pela sociedade como “normal”, a deficiência é considerada uma falha grave do corpo humano e, desta forma, sendo vista como uma tragédia individual, no qual, por muito tempo na história, foi encarada como um atraso mecânico, razão pela qual pessoas que eram portadoras de tais deformidades eram severamente discriminadas, por serem consideradas inúteis perante o seu dever para com a sociedade¹.

Historicamente, ao se fazer referência às culturas romanas e gregas, no que diz respeito ao culto ao corpo e as ideias de que a saúde do Estado estava diretamente ligada à força natural dos cidadãos, é nítida a inferioridade como eram tratadas as pessoas com algum tipo de deficiência corporal, o que, naquela época, era um fator que limitava a vida em sociedade, em todos os sentidos, ditando assim, até o controle de nascimento daqueles que não pudessem contribuir com a sociedade de forma produtiva.

Muito embora a cultura romana seja uma herdeira da cultura grega, o que se observava de diferença entre estas, eram os aspectos de como se comportavam perante as decisões de família, como o nascimento de uma criança. Enquanto que na cultura grega as crianças eram de total propriedade do Estado, tendo suas decisões sendo tomadas pelo Conselho dos homens sábios, na romana, a propriedade dos menores era detida pelo *pater família*, ou seja, dependia completamente da decisão do chefe da família a qual a criança pertencia².

Deste modo, na Roma antiga, a exposição de crianças com deficiência era muito

¹ SILVA, Otto Marques da. *A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje*. São Paulo: CEDAS, 1986, p.39.

² FONTES, Fernando, *Pessoas com deficiência em Portugal* - Fundação Francisco Manuel dos santos, 2016, p. 19.

corriqueira, o que expõe de forma muito clara a forma de pensar do povo nessa determinada época. Enquanto a deficiência física do recém-nascido era encarada pela sociedade como uma manifestação de fúria dos deuses, o assassinato de tais crianças não era visto como infanticídio, e sim como uma devolução aos deuses raivosos ³.

Logo, o assassinato de crianças com alguma anomalia era baseado em um modelo de descartabilidade, ou seja, era uma linha de pensamento, no qual, demonstrava que a sociedade não precisava de cidadãos com deficiência, pois estas pessoas não tinham como colaborar com o progresso social comum ⁴.

Além das culturas com pensamentos internos negativos e de exclusão, sobre a má formação do corpo humano, também era de grande valia a opinião da igreja e dos seus escritos sobre o assunto. Por um lado, a bíblia enxergava a deficiência como um reflexo do pecado e da impureza do corpo, mas por outra visão, acreditava-se que, apesar das imperfeições de cada indivíduo, eram todos filhos de Deus, e por este motivo, todos mereciam a caridade e compaixão da sociedade. Logo, esta última forma de ver o deficiente demonstra a opinião da igreja na necessidade de inclusão dessas pessoas no berço social ⁵.

O novo testamento marca uma certa evolução quando comparado com o velho testamento, pois, apesar de não ter sido eliminada totalmente a ligação entre deficiência e pecado, passa-se a ver a deficiência do outro como uma oportunidade dos crentes provarem a sua caridade perante a Deus, aproveitando dessa atitude para exercerem suas virtudes mais nobres. Fica claro que tal posição não foi a melhor forma de lidar com o problema da deficiência e nem de longe reconhece a capacidade dos que são diferentes, mas, ao menos, a partir deste pensamento da igreja, os deficientes puderam se beneficiar de alguma forma, mesmo que sendo usados para provar o egocentrismo da sociedade.

Porém, apesar de o cristianismo ter tomado a deficiência como um objeto de caridade, principalmente com a normatização e criação de leis de proteção aos mais

³ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho protegido do portador de deficiência*. In: *Direitos da pessoa portadora de deficiência*. São Paulo: Max Limonad, 1997. p.136.

⁴ MADRUGA, Sidney, *Pessoa com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas*. São Paulo : Saraiva, 2013. 367 p. ISBN 978-85-02-17819-9. p. 58.

⁵ FONTES, Fernando, *Pessoas com deficiência em Portugal* - Fundação Francisco Manuel dos santos, 2016, p.23.

fracos, no qual dentro deste grupo estavam os deficientes, por outro lado, considerava estas pessoas como indivíduos impuros ou portadores de castigos divinos, o que, automaticamente, implica um conceito negativo à deficiência, excluindo, mesmo que de forma discreta, as pessoas com necessidades especiais ⁶.

Também não era raro o conceito discutido informalmente dentro dos lares da sociedade, de que a deformação corporal presente em alguns indivíduos era fruto de poderes especiais decorrentes de demônios, bruxas ou divindades malignas ⁷. Logo, mesmo se o governo tentasse incluir tais cidadãos na vida normal da sociedade, este feito seria dificultado pela ignorância dos demais cidadãos, que muitas vezes se recusavam a aceitar dividir o trabalho com os deficientes.

Aristóteles, por sua vez, contrariando a opinião da grande maioria da sociedade de sua época, defendeu que era preciso usar o deficiente em favor do meio social e deles próprios, fazendo com que estes se sentissem úteis e produtivos. Desse modo, passou a incentivar que o Conselho de Atenas investisse naqueles que sofriam de limitações, mas que podiam trabalhar, defendendo que, seria mais vantajoso para o Estado se o "aleijado" desempenhasse uma tarefa útil como cidadão, do que a incumbência de sustenta-lo como indigente ⁸.

A revolução industrial, o modernismo e o conhecimento mais avançado do corpo humano constituem os fatores principais da melhora da vida das pessoas com deficiência. O conhecimento da verdade sobre como o ser se forma e a ligação mais estreita das pessoas com a ciência, fez com que fosse deixado para trás inúmeros mitos sobre o assunto, assim como a cura de muitas enfermidades do corpo, que antes eram vistas como uma anomalia incurável.

Henry Ford, fundador da Ford Motor Company, atualmente reconhecida marca de carros no mundo todo, em 1925 escreveu uma obra no qual dizia que na sua empresa não se recusaria empregados por motivos de limitações e condições físicas, pois ninguém pode ser rejeitado por critérios físicos e doenças, salvo quando esta última for

⁶ Lowenfeld, B., *The Changing Status of a Blind Person: from separation to segregation*. Springfield: Charles C. Thomas, 1975.

⁷ CARMO, Apolônio Abadio do. *Deficiência física: a sociedade brasileira cria, "recupera" e discrimina*. Brasília: Secretaria dos Desportos/PR, 1991. p. 29.

⁸ ARISTÓTELES, *Constitution d'Athènes*, Paris, Belles Letres, 1930, apud Otto Marques da SILVA., *A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje*. São Paulo: CEDAS, 1986, p.99.

contagiosa. Esta declaração causou um grande impacto na época, não só na indústria automobilística, mas em todos os setores do trabalho, tornando Ford um pioneiro na questão da igualdade entre os cidadãos ⁹.

Em comparação ao século passado, houve muitas mudanças no que se refere a como os deficientes são vistos e tratados na sociedade, muito embora ainda haja um certo preconceito ou um determinado tratamento ligeiramente inferior em comparação às pessoas sem nenhum defeito corporal. É certo que houve uma evolução significativa e que deve ser apreciada, mas não se pode deixar de evoluir, é preciso colocar a cada dia a atenção aos diferentes, e trata-los de maneira diferente, porém, não os excluindo da convivência e das atividades sociais a que todos têm direito.

1.1.1 Deficiência física

A deficiência física pode ser configurada como qualquer alteração do corpo humano, sendo esta de caráter ortopédico, neurológico ou de alguma má formação, o que leva a uma maior dificuldade na realização de algumas tarefas motoras ¹⁰, muito embora englobe limitações não só motoras, mas também possivelmente orgânicas e sensoriais. Esta falha nas funções essenciais do corpo, como define a Organização Mundial de Saúde (OMS), pode ser congênito ou adquirido de alguma forma, e variam desde pequenos défices até deficiências mais graves, sendo claro que as pessoas que detêm esses tipos de diferença motora, apresentam, de certa forma, um funcionamento limitado em comparação com os indivíduos que não possuem nenhum tipo de má formação corporal ¹¹.

Essa limitação do corpo humano é vista, de maneira geral, como uma perda da capacidade de se movimentar, de forma a afetar a postura do deficiente. Há, portanto, três maneiras de classificar a deficiência, são elas: se a lesão é central ou não central; a forma como foi adquirida tal lesão; e a sua evolução no corpo através do tempo. Logo, a

⁹ FORD, Henry. *Minha vida e minha obra*, 2. d. Tradução de Monteiro Lobato. São Paulo, 1964. p. 82-85

¹⁰ COSTA, A., *Atividade física e esportes para portadores de deficiência física*. Em Ministério do Esporte e Turismo (Eds.), *Lazer, Atividade Física e Esporte para portadores de deficiência*, 2001, Brasília p. 53-87; Kirby, R., *Deficiência, Incapacidade e Desvantagem*. Em J. A. DeLisa, B. M. Gans & M. Bruce (Eds.), *Tratado de Medicina de Reabilitação. Princípios e Prática*. 2002, Editora Manole, p. 57-64.

¹¹ ADAMS, R., Daniel, A., Cubbin, J., & Rullman, L., *Jogos, Esporte e Exercícios para o Deficiente Físico* (3.ª ed.). 1985, São Paulo: Manole.

deficiência motora pode ser classificada como definitivas, temporárias ou evolutivas ¹².

A deficiência motora também pode ser classificada em função das partes do corpo em questão, como por exemplo, a monoplegia diz respeito a paralisia de um membro do corpo; a hemiplegia é a paralisia em metade do corpo; a paraplegia é a paralisia dos membros inferiores; a tetraplegia é a paralisia dos membros superiores, do tronco e dos membros inferiores; e a amputação tem relação com a ausência de algum membro do corpo ¹³.

Por muito tempo foi sendo questionado como designar corretamente as pessoas com algum tipo de deficiência, e sobre a importância de dar a nomenclatura correta a todos os tipos de limitações, respeitando sempre os valores e conceitos presentes em cada sociedade e em cada época, principalmente quando se trata de um assunto tradicionalmente evitado e cheios de preconceitos e estigmas ¹⁴.

A exclusão de pessoas deficientes sempre foi algo que pode ser observado durante toda a linha temporal em que existe vida na terra. É claro o progresso da consciência social em relação a isto com o passar do tempo, mas nunca foi extinto um olhar diferenciado no que se relaciona à deficiência física.

As consequências das atitudes humanas, em épocas no qual não se tinha conhecimento suficiente para que as diferenças fossem respeitadas, como na antiguidade clássica romana e grega, e que se estendia até o período medieval, mostravam uma crueldade ultrajante, que partia do infanticídio de crianças que possuíam algum defeito físico, até a perseguição, da inquisição, de pessoas com deficiências físicas ¹⁵.

As barreiras determinadas pela ideia da deficiência, na qual impedem os deficientes de participarem mais ativamente na vida em sociedade, foi sendo construída socialmente com o passar do tempo através de todo um processo de socialização das comunidades, e, desta forma, inseridas de maneira profunda na organização dos pilares sociais, a influenciar nas formas de pensar e agir da população.

¹² RODRIGUES, D. *A Educação e a Diferença*. In D. Rodrigues (Eds). *Educação e Diferença: Valores e Práticas para uma Educação Inclusiva*, 2002, Porto: Porto Editora.

¹³ Organização Mundial de Saúde-World Health Organization, (2009). Health Topics. Acedido em 22, Janeiro de 2018, em <http://www.who.int/topics/en/>

¹⁴ SASSAKI, Romeu Kazumi. *Terminologia sobre a deficiência na era da inclusão*. 2005, p. 1.

¹⁵ FONTES, Fernando, *Pessoas com deficiência em Portugal* - Fundação Francisco Manuel dos santos, 2016, p. 11.

Com uma organização já estruturada, com ideais já inseridos na sociedade, mostra-se mais difícil a mudança da visão do povo sobre determinados assuntos. Acabar com a discriminação sobre as diferenças, sobretudo físicas, é colocar em questão todo um conjunto de construção social e cultural, adquiridas com o tempo. Tal conjunto precisaria ser reformado no que diz respeito a quebra de preconceitos com as minorias, e desta forma, a incluir na vida social, todos aqueles vistos como "estranhos" ao se comparar com a maioria. Contudo, para que houvesse a mudança necessária, no centro da sociedade, seria de extrema importância uma revolução cultural.

A revolução cultural foi imposta na década de 1960 nos Estados Unidos e no Reino Unido, pelos próprios indivíduos que sofriam de alguma deficiência física, e teve como ponto principal a afirmação de um novo julgamento da deficiência, e com isso, mudar gradativamente a participação que esses indivíduos podem e devem ter na sociedade ¹⁶.

No que diz respeito ao conceito de deficiência positivado na legislação portuguesa, é clara a escolha da não definição de maneira rígida sobre a pessoa portadora de deficiência, pois, segundo o legislador, estas "não constituem grupos homogêneos, pelo que existem a definição de respostas específicas que vão ao encontro das suas necessidades diferenciadas e identificáveis", ou seja, tal definição deste grupo específico de pessoas deverá acontecer mediante um diagnóstico multidisciplinar. Assim como, há de se considerar as múltiplas deficiências que podem estar envolvidas neste conceito, como as: físicas, auditivas, visuais, mentais, intelectuais ou a simultaneidade de diversas delas ¹⁷.

1.1.2 Doenças Crônicas

As doenças crônicas, diferente da deficiência física, são enfermidades do corpo humano que podem ser desenvolvidas com o tempo e persistem ativas por período superior a seis meses, exigindo um longo tratamento para controlá-la, já que não há

¹⁶ FONTES, Fernando, *Pessoas com deficiência em Portugal* - Fundação Francisco Manuel dos santos, 2016 p. 14.

¹⁷Para o aprofundamento do assunto MOREIRA, Antônio José, *O Deficiente do trabalho - Considerações gerais de enquadramento*, em: *Direito e Justiça*, Estudos dedicados ao professor doutor Bernardo da Gama Xavier, Universidade Católica editora, Lisboa, 2015, p. 282.

cura, obrigando o indivíduo a sempre está em condição de vigilância para que a doença não se agrave. Os exemplos mais comuns de doenças crônicas são: o Alzheimer, a diabetes, a Aids (SIDA), a doença de crohn, a asma, as doenças autoimunes, entre outras.

O diagnóstico de uma doença crônica, ou de alguma limitação, traz impactos que vem a interferir de maneira efetiva a vida do cidadão, em todos os setores da sociedade. Tal condição exige algumas mudanças no método de como se vive a vida, como em seus comportamentos e na maneira de lidar consigo e com o próximo. A rotina e tarefas são diferentes, conforme a gravidade da doença e do tratamento que a pessoa passa a ser submetida ¹⁸.

Já era possível identificar pessoas portadoras de doenças crônicas desde a Antiguidade, mas a partir do processo de industrialização houve um crescimento significativo, principalmente nos últimos cem anos, com o maior desenvolvimento urbano e industrial ¹⁹.

Tais doenças acompanham seu portador, muitas vezes, durante toda sua vida, no qual exige tratamentos periódicos para que haja um bem-estar do doente. Observa-se uma semelhança entre os deficientes e os doentes crônicos no que se refere a qualidade de vida, pois, assim como acontece com este primeiro, os portadores de doenças que exigem uma maior atenção, precisam de cuidados específicos, assim como horários regulados de medicamentos e uma maior fragilidade corporal, como por exemplo as doenças respiratórias, que limitam a pessoa a ter maiores esforços que desregulem sua respiração, ou as doenças cardiovasculares, que deixam o indivíduo sensível do coração.

A diferença entre as doenças comuns e a crônica, é que esta segunda é uma enfermidade não urgente, pois sempre está presente no corpo. O seu tratamento se dá de forma continua durante todo o tempo de vida da pessoa, e não com medicamentos para cura imediata. Sendo assintomáticas, o portador não sente os sintomas que "avisam" da presença da doença, o que acontece, na maioria dos casos, é a manifestação de crises, que podem se desenvolver de diversas formas, sendo dolorosas e incômodas.

¹⁸ SANTOS, C. T. dos e Sebastiane, R. W, *O acompanhamento psicológico à pessoa portadora de doença crônica*, São Paulo, Pioneira, 1996, p. 147-176.

¹⁹ DE, C.A.C; CHAVES, E.C. *A intervenção do enfermeiro na assistência ao diabético*. Rev. Esc. Enfermagem USP. São Paulo, v. 26, n. 2, 1992, p. 187-204.

Por este motivo, é preciso manter sempre os medicamentos controlados em dia e observar as movimentações corporais, no que diz respeito a indícios de uma crise que se aproxima.

Em relação as atividades rotineiras, que são consideradas normais pelas pessoas que não sofrem de nenhuma limitação física ou intelectual, podem ser encaradas de forma diferente pelos portadores de alguma doença crônico-degenerativa, pois esta causa uma limitação que deve ser respeitada, por menor que seja. Por haver uma atenção à cuidados especiais com a saúde, os doentes crônicos são especiais no que diz respeito a atividades escolares e no trabalho. É de extrema importância uma regulamentação especial que coordene e considere a doença de cada um, seja a deficiência física ou uma doença que necessite de tratamentos mais cuidadosos.

Dessa forma, esse tipo de doença se relaciona diretamente com as condições de vida, de trabalho e de consumo da sociedade, pois nestes casos, há um desgaste e uma deterioração orgânico-funcional maior. Desde o momento em que seja observado o diagnóstico de doença crônica, o doente passa a ter compromissos com sua saúde de maneira a ter que fazer tratamentos e lidar com incômodos físicos constantes, o que pode levar a perda nas relações sociais, nas atividades mais simples, nas relações escolares, na locomoção e no trabalho ²⁰. Logo, a qualidade de vida dos portadores de tais doenças, pode ser prejudicada, visto que o conceito de uma vida de qualidade envolve elementos essenciais de condição humana, sendo eles físico, psicológico, espiritual e social. Qualidade de vida pode ser demonstrada em cinco aspectos essenciais, são estes: bem-estar físico e material, relacionamento com outras pessoas, participação na sociedade, desenvolvimento e realização pessoal ²¹.

Interligado a todos os aspectos explanado até o momento, é de se constatar, então, que as doenças crônicas são capazes de afetar o cidadão no que diz respeito à sua rotina diferenciada das demais e dos cuidados especiais, a que eles estão constantemente submetidos. Com isto dito, não há como negar que uma doença crônica é capaz de limitar uma pessoa tanto quanto uma deficiência física, dependendo do grau de deficiência e da doença, configurando essas duas enfermidades como aspectos que

²⁰ TRENTINI, M. et al. *Qualidade de vida dos indivíduos com doenças cardiovasculares crônicas e diabetes mellitus*. Rev. Gauch. Enfermagem. Porto Alegre, v. 11, n. 2, 1990, p. 20.

²¹ BURCKHARDT, C.S. et al. *Quality of life of adults with chronic illness: a psychometric study*. Res. Nurs. Health, New York, v. 12, n. 6, 1989, p. 347-54.

necessitam de necessidades especiais. Quando se trata de discutir Direitos e garantias das pessoas portadoras de necessidades especiais, o que vem primeiro à mente são os deficientes físicos e mentais, mas não se deve excluir desse conceito os doentes crônicos, que mesmo de modo distinto, também necessitam tratamentos especiais devido a sua condição.

A qualidade de vida, então, principal objeto de estudo e importância quando se refere a análise dos deficientes ou portadores de doenças degenerativas, está estreitamente relacionada com o bem-estar material básico de todo ser humano, como moradia, segurança financeira, alimentação e emprego. Ao levar este fato em consideração, observa-se a necessidade de um nível socioeconômico significativo para poder suprir todos os elementos essenciais para uma vida confortável em sociedade, sem ser de extrema urgência a interferência do Estado para financiar tais aspectos, dando ao doente, o prazer de conquistar sozinho os seus meios de vida. Por esse motivo, o emprego é indispensável para a realização pessoal do doente.

Quanto ao trabalho, observa-se um tratamento especial aos doentes crônicos, pelo fato destes serem vítimas de interferências da doença no decorrer do trabalho, devido a sintomas como tontura, dor, fraqueza, alergia e mal-estar em geral, o que automaticamente acarreta a mudanças necessárias de carga horária e tipo de trabalho, assim como também a necessidade, muitas vezes, do afastamento temporário das atividades laborais. Por esse motivo, não se pode ignorar a diferença entre os trabalhadores saudáveis e os portadores de doenças degenerativas crônicas, sendo observado um regulamento apropriado para cada grupo de pessoas dentro da sociedade e da empresa.

1.1.3 A estigma da dependência

Ao se direcionar à um ponto de vista social, é possível observar claramente que há uma visão de incapacidade imposta quase que automaticamente às pessoas com necessidades especiais. A discriminação e o preconceito, para além do fato de existirem por causa de uma concepção da sociedade, no qual age com uma certa repulsa ao que é diferente e não se encaixa perfeitamente no modelo social, há também o motivo de

como os deficientes são enxergados pelos outros indivíduos ²². Ao olhar para um deficiente, é assumido de imediato que ele é dependente de alguém ou de alguma instituição, ou que simplesmente não é capaz de cumprir sozinho as suas tarefas devidamente. Essa ilusão social é um dos preceitos negativos e que constrói e alimenta a produção de desigualdade entre as pessoas deficientes e as pessoas que não possuem nenhuma falha, seja motora ou doença.

A relação estreita existente entre os conceitos de deficiência e incapacidade são provenientes principalmente do fato de que estes dois termos são tratados como objeto de estudo de pessoas com necessidades especiais, ou seja, a capacidade de uma pessoa deficiente, na maioria das situações, é avaliada levando em consideração apenas sua condição exterior, o que se torna um equívoco em muitas ocasiões, visto que as habilidades e dons de um indivíduo devem ser apreciados segundo seu modo de demonstrar isso, seja por meio do trabalho ou de outra atividade que lhe dê oportunidade para tal, seja esta pessoa portadora de deficiência física, intelectual, ou sem nenhuma necessidade especial. Dessa forma é claro que a incapacidade não é inerente a uma pessoa, e sim um resultado de diversas condições formadas por um ambiente social em razão de uma integração do deficiente ²³.

Em outro contexto, as políticas de deficiência são condicionadas através do conceito de duas ideias, sendo elas: a deficiência vista como um problema individual e a automática ligação entre deficiência e dependência ²⁴. No primeiro aspecto, observa-se que a existência da deficiência é encarada como um problema pessoal e não social, fazendo com que as iniciativas jurídicas se concentrem no indivíduo somente. Já na ideia que trata de dependência, é possível observar que a pessoa com deficiência é vista como inativa e dependente, sendo este o motivo pelo qual alguns dos subsídios não serem compatíveis com a sua capacidade de ser ativo no mercado de trabalho.

O que acontece com a definição de incapacidade e deficiência é um produto de fatores sócio-culturais, no qual as duas nomenclaturas são vistas como quase sinônimos,

²² IBDD, *Responsabilidade social e diversidade*. Rio de Janeiro: BNDES, 2004.

²³ Nesse sentido, RIBEIRO, M. A., e RIBEIRO, F, *Gestão organizacional da diversidade: Um estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência*. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.), *O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (pp. 122-141). Curitiba: Juruá, 2008, p. 131.

²⁴ OLIVER, Michael, *The politics of disablement*, London: macmillan, 1990.

assim como acontece com as definições de “deficientes visuais” e “cegos”, por exemplo. A influência do meio ambiente é o elemento fundamental para que haja uma facilitação ao desenvolvimento do deficiente, e é de onde parte a ideia de um modelo social favorável a todos, sem que haja discriminação ou julgamentos precipitados sobre a deficiência, dando oportunidades para que as pessoas possam “provar” do que são capazes.

A incapacidade implícita na imagem do deficiente vem herdada historicamente dos tempos em que as pessoas que nasciam de forma diferente, seja por alguma deformidade física ou doença crônica que influenciava no seu aprendizado, eram consideradas como a personificação do pecado ou do castigo. De fato, em épocas passadas era compreensível a visão de incapacidade as estas pessoas, pois não haviam meios suficientes para ajudar a formação e educação destes cidadãos, assim como a tecnologia era quase inexistente, de forma que as crianças especiais eram criadas, muitas vezes, em cima de uma cama ou de uma cadeira, sendo impossibilitada de viver normalmente e mais tarde ter seu lugar na sociedade.

Quanto a visão médica individual da deficiência, observa-se um entendimento de uma abordagem às vidas dos indivíduos com necessidades especiais com uma visão de incapacidade e inadequação, tal que, esta condição de modelo individual tem objetivação na maneira como a incapacidade se transforma em limitações para a vida destas pessoas e as tornam pessoas vistas como inválidas, dependentes, e como consequência deste estereotipo, dependentes ²⁵. É possível perceber essa "filosofia médica" também na área da segurança social, pois para que seja atribuído qualquer tipo de subsídio, é necessária uma avaliação médica. A questão em volta desta problemática é que o foco da maioria de tais subsídios é majoritariamente baseado em princípios de assistência, ao invés de o foco principal ser o direito às pessoas portadoras de deficiência.

Só após muitos anos se passarem e o modelo social se submeter por diversas mudanças, foi possível observar uma certa progressão nas condições de vida dos indivíduos especiais. Segundo Lowenfeld ²⁶, após estudos profundos sobre como

²⁵ FONTES, Fernando, *Early and current approaches to disability in Portugal: a brief overview*, in Campbell, T.; Fontes, F; Hemingway, L.; Sooreniam, A. E Till, C. (orgs.), *Disability Studies: Emerging Insights and Perspectives*. Leeds: Disability Press, 2008, p. 77-92.

²⁶ LOWENFELD, B, *The Changing Status of a Blind Person: from separation to segregation*. Springfield,

funciona uma sociedade e seus desmembramentos, chegou à conclusão que o mundo em geral considerou a deficiência de quatro formas distintas, tendo como referência os diferentes períodos da história de inclusão social de pessoas vistas com incapacidades motoras ou intelectuais, sendo estas: a separação, a proteção, a emancipação e a integração, no qual o período da proteção os indivíduos deficientes são submetidos a um estatuto de estigmatização e de dependência, havendo como consequência uma discriminação desenfreada e a limitação das funções sociais até o momento em que surgem institutos de assistência de organização social.

Logo, após muitas manifestações através do tempo, o modelo social tem como objetivo a tentativa constante de diferenciar os conceitos de deficiência e incapacidade, definindo deficiência como uma condição médica do ser humano, que independe de sua vontade e o limita de alguma forma, sendo parte de uma condição biológica imposta. Já a incapacidade tem haver diretamente com as condições ambientais e a consequente exclusão social, não sendo um atributo do deficiente.

A evolução a humanidade está estreitamente ligada à forma como enxergamos o outro, sendo ele diferente ou não do que é considerado normal. A incapacidade que se implica aos deficientes, no século XIX, não tem razão de existir, sendo claro que esta visão deturpada depende mais de quem a faz do que da pessoa deficiente em si. As tecnologias e o avanço dos métodos de formação e educação contribuem para que as pessoas especiais sejam capazes de viverem sozinhas e comandarem não só suas próprias casas mas também grandes empresa. Com a tecnologia a nosso favor, os efeitos das imperfeições corporais estão a diminuir, de forma que suas habilidades estão a se igualar as capacidades de quem não sofre de nenhuma deficiência. Quanto aos doentes crônicos e deficientes intelectuais, a medicina avança para que remédios possam corrigir e/ou controlar qualquer tipo de atraso que por acaso existam na realização de alguma atividade, desta maneira, com certos cuidados simples, as barreiras que separam as pessoas vão desaparecendo aos poucos, igualando o ser humano e o colocando de forma justa na sociedade.

Em Portugal não se estabelece um meio termo sobre o uso das nomenclaturas “incapacidade” e “deficiência” para se diferenciar essas condições, a do modelo social e

a de uso médico, respectivamente. Na chamada Ação Para a Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade, conhecida como PAIPDI (2006), sugere-se que o nome “incapacidade” tem referência aos “aspectos negativos de interseção do indivíduo com o problema de saúde e o seu meio físico e social” e, dessa forma, substitui o nome “deficiência”. Contudo, os portugueses usam o termo “deficiência” no meio social, como forma de identificar as pessoas com necessidades especiais. Portanto, ambas as palavras podem ser utilizadas igualmente pelo documento da PAIPDI (2006), com o objetivo de criar uma transição e a adoção de uma nova terminologia.

Embora seja reconhecido que o modelo social da incapacidade tenha relação estreita com a deficiência, pode-se dizer que mesmo se houver uma quebra de barreiras sociais, e estas sejam devidamente removidas da sociedade, mesmo assim, algumas deficiências irão continuar sofrendo exclusão no que diz respeito a determinadas atividades ²⁷.

Com diversos movimentos em pró da valorização das pessoas deficiências, surgiu o "independent living", que em português significa "vida independente", e tinha como objetivo tentar diminuir o nível de dependência dos serviços de assistência e dos familiares, dos quais os deficientes se viam dependentes. Um dos principais motivos que fez com que este movimento fosse criado, é o fato de os indivíduos que necessitam de condições especiais eram limitadas nos seus exercícios de escolha e de controle de suas próprias vidas, visto que tinham que "pedir autorização" ou "ajuda" para realizarem coisas simples, como ir pra cama, ir no banheiro, sair de casa, entre outras atividades rotineiras que, parecem simples, mas para um deficiente se tornam um pouco mais complicado. Então, a ideia de independência e capacidade tinha que começar de dentro da própria casa e aos poucos abrangendo para o mundo exterior ²⁸.

A integração de uma pessoa na vida social pode ser feita de acordo com seus defeitos e com suas capacidades, em algum ramo específico. Muitas vezes o indivíduo não pode se locomover com rapidez e agilidade, mas por outro lado é muito inteligente, podendo ser incluído em alguma área que valorize suas capacidades de pensar e de resolver problemas. Da mesma forma acontece com quem, por algum motivo, não

²⁷ Assunto abordado em BARNES, C. e G. Mercer. *Exploring Disability. A Sociological Introduction*. Cambridge: Polity Press, 2010.

²⁸ *Ibidem*

consegue acompanhar o raciocínio dos demais, porém tem habilidades físicas que podem ajudar na parte mecânica de uma empresa, por exemplo.

1.1.4 A perspectiva da deficiência através de fatores sócio-culturais

A maneira como uma pessoa deficiente é vista por grande parte da sociedade depende majoritariamente de como esta é representada culturalmente, ou seja, o modo como as pessoas sem deficiência as trata, e a imagem que a sociedade quer passar do deficiente, é de extrema importância para influenciar a massa de como encarar as necessidades especiais dos que a tem.

Segundo Murphy ²⁹, o grande impedimento, de uma pessoa portadora de necessidades especiais, ter um lugar significativamente ativo na sociedade não é por motivo de suas falhas e limitações, e sim pelas questões, mitos, medos e mal entendimento pelo qual a sociedade enxerga estas pessoas.

O que está em questão é a negatividade de tal representação, que acaba por, muitas vezes, piorar a imagem do deficiente, influenciando, assim, mesmo que indiretamente, a construção de políticas públicas e a maneira como são construídos os aspectos referentes à saúde, educação, emprego e outros elementos essenciais para a qualidade de vida destas pessoas.

Há quem defenda a existência de um modelos-tipo na hora de se representar a deficiência, sendo esses: o modelo da tragédia, a caridade e do herói sobrevivente ³⁰. Nesses contextos, a deficiência é vista e encarada como uma tragédia e falha pessoal, pois considera-se, por meio de termos médicos usados durante toda a história, um conceito de anormalidade inerente a deficiência, pois esta condição limita as funcionalidades do corpo humano, tornando o deficiente diferente da maioria das pessoas, do que, dentro de uma sociedade, seria considerado normal ³¹.

²⁹ MURPHY, 1997, p. 113, cit. por SMITH, R., D. Austin, e D. Kennedy (eds.), *Inclusive and Special Recreation Opportunities for persons with disabilities*. New York: McGraw-Hill, 2001.

³⁰ Defensores de um modelo-tipo da deficiência: BARNES, C. e G. Mercer. 2010. *Exploring Disability. A Sociological Introduction*. Cambridge: Polity Press.; DODD, J., C. Jones, D. Jolly e R. Sandell. 2013. *Rethinking Disability Representation in Museums and Galleries: Supporting Papers*. Leicester: RCMG.; e SANDELL, Richard. 2007. *Museums, Prejudice and the Reframing of Difference*. Oxon: Routledge.

³¹ Sobre o assunto, BARNES, C. e G. Mercer, *Exploring Disability. A Sociological Introduction*. Cambridge: Polity Press, 2010.

Portanto, a forma como é mostrada a realidade do deficiente é a causa maior das desigualdades dentro da sociedade e a razão pelo qual a deficiência é vista como sinônimo de dependência e incapacidade. Não são todas as pessoas que têm a oportunidade de conviver com indivíduos portadores de necessidades especiais, e por este motivo, os meios sócio-culturais se encarregam de passar a imagem conveniente sobre os deficientes, o que faz, muitas vezes, as pessoas que estão fora deste contexto, ter uma má interpretação ou uma visão equivocada da deficiência. Cria-se, neste momento de tentativa de representação, um estereótipo em relação a deficiência, pois, as pessoas deficientes passam a ser vistas como uma forma de piedade, lamentação, de “aleijado” e até de curiosidade, como se fossem algo de outro mundo e que desperta uma atenção negativa do resto da sociedade para com a real forma de vida destas pessoas ³².

Os meios pelos quais há uma representação sócio-cultural mais forte, é através de romances literários, televisão e, sobretudo, filmes. É através destas formas de arte e cultura, que se dá uma visão a personagens e a histórias que mexem com o público, tornando este meio o principal influenciador da visão imposta aos deficientes. Acontece que a imagem passada em filmes e séries, desde o começo de sua utilização como forma de entretenimento, retratam a deficiente como algo que precisa de cuidados intensos, sendo implícito uma visão piedosa ou uma consequência de um acontecimento trágico, colocando esta condição de uma maneira tão especial que beira a anormalidade total, sendo vista como um fardo na vida da pessoa portadora desta condição e seus familiares. Por mais que pareça ser uma história fantasiosa ou que nada deve-se relacionar com a realidade, é possível que, mesmo assim, haja influência sobre as pessoas que assistem, fazendo com que o retrato da deficiência seja interpretado de maneira equivocada pelos demais.

Outra consequência bastante comum da má representação dos portadores de deficiência física, intelectual, ou de doenças crônicas, é o medo inerente nas pessoas diante da ideia de deficiência ou incapacidade. Essa percepção de “tragédia pessoal” assusta a sociedade, e está fortemente inserida na identidade social das pessoas sem nenhuma necessidade especial. O fato é que o medo de um acontecimento levar um

³² DODD, J., C. Jones, D. Jolly e R. Sandell, *Rethinking Disability Representation in Museums and Galleries: Supporting Papers*. Leicester: RCMG, 2013.

indivíduo à deficiência, faz com que as pessoas tenham a ideia de que não terão forças para encarar a realidade, muitas vezes difícil, de alguém que já está acostumado a viver com essas limitações. O temor da incapacidade aflige toda a sociedade, e isto é produto da má informação passada sobre tal assunto, que deveria ser abordado com mais cuidado e positividade, sendo válida a transmissão dos pontos que devem ser valorizados mediante uma situação de grandes limitações.

A valorização da força que um portador de deficiência tem um aspecto que deveria ser abordado com mais abrangência pelos meios sociais de comunicação. Por causa de suas formas limitadas de viver, os deficientes são pessoas extremamente fortes e perseverantes. É de fácil percepção o empenho que estes têm no que se refere ao trabalho e ao estudo, pois procuram, de alguma forma, suprir qualquer atraso que os coloquem em desvantagem perante os demais indivíduos da sociedade e do mercado de trabalho. Estes tipos de atitude que devem ser passadas para as pessoas, fazendo com que a deficiência seja um meio de inspiração para força e garra, e não de atraso e compaixão, e assim, tornando-as de pessoas incapacitadas à pessoas corajosas e que superam seus problemas.

Por outro lado, alguns autores, veem o movimento das pessoas com deficiência como um movimento falho na função de representar as pessoas incapacitadas e defendem que algumas questões sobre a deficiência pode ser alterada com maior sucesso, não mediante médicos e métodos de reabilitação, mas sim por ação coletiva ³³.

Entretanto, com a vigência da Lei nº 38/2004, de 18 de agosto, o regime jurídico passou a dar mais atenção ao que se refere a prevenção, habilitação, reabilitação e participação das pessoas com deficiência, criando, com isso, oportunidades de educação, trabalho, formação e promovendo acesso a serviços de apoio e disseminando uma sociedade construída para todos, conforme as barreiras vão sendo criadas e, conseqüentemente, a crescimento da participação das pessoas com deficiência.

É certo que, enquanto a mentalidade da sociedade ainda enxergar as pessoas com deficiência como menos qualificadas e menos produtivas, não haverá avanços na questão de inclusão.

³³ Barnes, C. e G. Mercer. 2010. Exploring Disability. A Sociological Introduction. Cambridge: Polity Press).

1.2 A estreita relação entre deficiência e pobreza

1.2.1. Exclusão social

O indivíduo com algum tipo de deficiência tem a ciência de suas limitações, e no caso de ser congénito, este já está acostumado com a maneira no qual vive e se movimenta, mesmo que seja diferente dos outros a sua volta. Dessa maneira, é possível observar que a diferença que a pessoa deficiente muitas vezes não vê em si mesmo, as outras pessoas são capazes de as notar como uma forma muito clara de limitação da capacidade de realizar qualquer tipo de trabalho. É de grande valia dar a importância devida ao facto de que o desenvolvimento interno do deficiente depende, em uma significativa parte, da interação deste com o mundo externo que o rodeia, de modo que a maneira como se trata os diferentes muitas vezes define o futuro de quem precisa de uma atenção especial no que diz respeito as atividades consideradas básicas pela maioria da sociedade ³⁴.

É fácil a percepção do impacto negativo que uma alteração corporal provoca na pessoa que a tem, a prejudicando de forma grave, no que se refere a sua confiança e a autoestima ³⁵. A condição de deficiente, de alguma forma, é capaz de mudar a imagem corporal do indivíduo, fazendo com que este se sinta, muitas vezes, diminuído fisicamente ³⁶. Com isso, para além dos problemas motores que o deficiente é obrigado a enfrentar todos os dias, tal questão passa a ser inserida também na esfera psicológica, o que vai agravando a situação do indivíduo, que à propósito nada fez de errado, sendo punido socialmente apenas por um facto que independe de suas escolhas. Logo, é de extrema urgência, que exista uma reintegração positiva do deficiente na sociedade, e como efeito disto, uma maior integração social ³⁷.

No que diz respeito a sociedade em si, não se pode negar um certo desconforto

³⁴ TEIXEIRA, J, *Reconstrução simbólica do corpo do amputado*. Dissertação de Mestrado. Porto: FCDEF – UP, 1998.

³⁵ OLIVEIRA, R. A, *Elementos psicoterapêuticos na reabilitação dos sujeitos com incapacidades físicas adquiridas*. *Análise psicológica*, 4(XVIII), 437 – 453, 2000.

³⁶ TEIXEIRA, J, *Reconstrução simbólica do corpo do amputado*. Dissertação de Mestrado. Porto: FCDEF – UP, 1998.

³⁷ Lei nº 9/89, Lei de Bases da Prevenção e da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.

dos deficientes, já que estes têm que aprender a se adaptar ao meio externo e àqueles no qual representam, de alguma maneira, uma norma social ³⁸. Este é um dos principais motivos pelo qual uma alteração corporal pode gerar muitos preconceitos sociais, tendo como consequência a exclusão do indivíduo da sociedade, mesmo que não seja de maneira intencional, pois só o facto de uma pessoa necessitar de muletas ou de algum objeto que a ajude a se movimentar, já a limita de alguma forma de exercer atividades simples.

O processo de exclusão social que atinge pessoas com algum tipo de deficiência ou com alguma doença que exija necessidade especial é muito antigo, desde o começo a socialização do homem. A estrutura social sempre marginalizou os portadores de deficiência, privando-os da liberdade de um convívio normal com o resto da sociedade, já que era comum a observância frequente de um preconceito embutido, no qual priva esta minoria de seus direitos como cidadãos. Não se pode negar que há um pensar discriminatório, no qual parece ser mais fácil e conveniente voltar a atenção aos impedimentos pessoais individuais e às aparências, do que às capacidades e potenciais de cada um.

A Associação Salvador, que é uma entidade que tem o objetivo de promover a integração das pessoas com deficiência na sociedade, salienta que "Há muitas pessoas que vivem em situações precárias por falta de meios que lhes permitam seguir com a sua vida e que barram a sua integração e liberdade, vendo-se obrigados a ficar quase permanentemente fechadas em casa. Pessoas nestas condições facilmente deprimem e desistem." ³⁹. Logo, para que haja uma superação individual sobre os problemas causados pela falha no corpo humano, é necessária uma reabilitação do deficiente, no qual, há, uma mudança no conceito de deficiência, onde a pessoa que assume essa condição, deixa de ser vista como objeto de uma recuperação e passa a ser encarada como uma potencial força de integração social ⁴⁰. É bastante claro a dificuldade de se

³⁸ GALLAGHER, P., & MACLACHLAN, M, *Adjustment to an artificial limb, a qualitative perspective*. Journal of Health Psychology, 2001, P. 85-100; WILLIAMS, R., Ehde, D., Smith, D., Czerniecki, J., Hoffman, A., & Robinson, L, *A two-year longitudinal study of social support following amputation. Disability and rehabilitations*, 2004, p. 862-874.

³⁹ www.associacaosalvador.com, consultado em janeiro de 2018. A Associação Salvador promove a defesa dos interesses e direitos das pessoas com mobilidade reduzida, em especial das pessoas com motora

⁴⁰ ROHE, D, *Aspectos Psicológicos da Reabilitação*. Em J. A. DeLisa, B. M. Gans & M. Bruce (Eds.), *Tratado de Medicina de Reabilitação. Princípios e Prática*. Editora Manole, 2002, p. 199-224.

integrar à um grupo já muito bem formado, e principalmente quando essa formação é composta por pessoas com atributos corporais perfeitos. Por esse motivo, a adaptação ao meio social se torna complicado, pelo facto de a sociedade não estar totalmente pronta para integrar pessoas diferentes, sendo inadequada para os receber como parte deste grupo e suprir a necessidade de fazer jus a diversidade no que se refere a exclusão social, e consequentemente o desemprego dessas pessoas ⁴¹.

A sociedade contemporânea tem dado mais valor ao reconhecimento da necessidade de um maior respeito pela dignidade da pessoa humana e pela luta da garantia de que qualquer indivíduo, com qualquer deficiência, seja incorporado na estrutura que ergue o funcionamento social, não sendo obrigada a encarar nenhuma barreira física ou psicológica ⁴².

O Estado tem como obrigação, para com pessoas com necessidades especiais, considerar programas que sejam direcionados a estas, para que em um futuro profissional, seja possível a igualdade de capacidades com os cidadãos considerados normais e aptos para o trabalho. Assim como, o mercado de trabalho deve se expandir de maneira que haja um maior interesse dos deficientes em se especializarem em alguma atividade e se profissionalizarem. Assim como, segundo o artigo 26º, n.2, da Lei n. 38/ 2004, de 18 de agosto, o Estado deve estimular e apoiar os recursos que facilitem diferentes modalidades de trabalho, como modo de meio de subsistência do indivíduo, e que estejam listados no código de Trabalho português, como o auto emprego, teletrabalho, trabalho a tempo parcial e no domicílio.

A Constituição da República Portuguesa, por sua vez, tem como objetivo, nesse aspecto discutido, proporcionar, aos que tenham necessidades especiais, condições favoráveis para que lhe sejam permitido atingir metas básicas de qualquer ser humano, sendo elas: a oportunidade de cuidar de si; a possibilidade de ser independente em tarefas rotineiras e do quotidiano; poder manter relações afetivas; ser possível a obtenção de rendimentos nos estudos e no trabalho; e, principalmente, poder promover contatos sociais ⁴³.

⁴¹ GUTFLEISCH, O, *Peg legs and bionic limbs: the development of lower extremity prosthetics. Interdisciplinary Science Review*, 2003, p. 139-148.

⁴² *IBIDEM*

⁴³ Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas. Guia do Principiante: Para uma Linguagem Comum de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) Lisboa: Cadernos SNR nº 19. 2006.

Além do Estado, ações isoladas de pais e educadores têm implantado a inclusão nas escolas, com o objetivo principal de resgatar o respeito ao ser humano e a dignidade, com a visão de apoiar o desenvolvimento e o acesso a todos os recursos sociais. É de extrema importância projetos que incentivem o acolhimento dos que se destacam pelas suas diferenças, pois, apesar de serem um número significativo, ainda são minoria na sociedade. A escola é onde o reconhecimento e o respeito as diferenças devem começar, visto que lidamos com ser humanos em crescimento e formação, sendo a oportunidade perfeita para criar dentro de cada um a educação e a solidariedade para com o outro. As condições para que haja uma devida inclusão social do deficiente varia conforme o tipo de deficiência que este assume, podendo ser física, intelectual ou se o incluído for portador de alguma doença crônica que prejudique o aprendizado, seja nos estudos ou no trabalho ⁴⁴.

Contudo, há uma estreita diferença entre integração e inclusão: essa primeira diz respeito a mecanismos que dependem da adaptabilidade da pessoa deficiente, podendo ele está integrado a um meio regular ou em um ambiente que consiste de condições especiais. A questão é que a sociedade é majoritariamente formada por pessoas com padrões considerados normais, e dentro deste ambiente há vários aspectos, físicos e sociais, que limitam os deficientes. Logo, as pessoas especiais, mesmo que integradas a realidade do mundo físico contemporâneo, não significa que estão confortáveis a esta realidade, mesmo que adaptados. Já a inclusão é uma forma mais eficiente de respeitar as diferenças e a diversidade, construindo um social baseado em uma forma mais equilibrada e justa para todos que dele fazem parte. A sociedade toma para si a responsabilidade de suprir o atendimento das necessidades de cada um, criando uma ideia de que ninguém deve ser excluído, cedendo a todas as pessoas um espaço na vida social comum ⁴⁵.

Uma sociedade inclusiva significa dizer que as pessoas portadoras de deficiência tenham as mesmas oportunidades e a mesma qualidade de vida que é oferecida às pessoas em geral, e que os recursos básicos sejam colocados à disposição de todos,

⁴⁴ BEAUPRÉ, P. *O Desafio da integração escolar: ênfase na aprendizagem acadêmica*. In: MANTOAN, M. T. E. *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*, São Paulo: Memnon: SENAC, 1997, p. 162-166.

⁴⁵ *IBIDEM*

principalmente no que se refere a saúde, educação e moradia ⁴⁶, mas não só isso, também é preciso cuidar das questões individuais que influenciam na felicidade da pessoa dentro do convívio social, como o afeto com as outras pessoas, a interação positiva no ambiente de trabalho ou de estudo, o reconhecimento dos seus esforços e conquistas, entre outros aspectos que podem ajudar no psicológico do deficiente, e que o fazem progredir como pessoa e como cidadão.

A deficiência ou doença degenerativa que diferencie um cidadão do outro dentro de uma sociedade, não é um problema criado automaticamente junto com a sua existência, mas, as desvantagens que estas pessoas vêm a sofrer decorrem do fato do reconhecimento de suas limitações como diversidade, e da determinação de que o normal é não ter deficiência nem doença nenhuma. Com isso, entende-se que o diferente é uma questão de relação com o igual ou o normal ⁴⁷.

A maior questão, no que diz respeito à diversidade, é a desconstrução da falsa dicotomia que existe entre a igualdade e a diferença, já que a real dicotomia está entre uma situação de igualdade e uma situação de desigualdade social e de direitos, ao partir do pressuposto que a diferença é a marca constitutiva da humanidade. Logo, o que deve ser estudado não é a ausência da diferença, mas o reconhecimento de que há uma diferença e a decisão de ignorá-la ou lhe dar atenção, transformando-a em algo que serviria de vantagens sociais ⁴⁸.

1.2.2. A deficiência no âmbito familiar

Um grupo familiar é definido basicamente como um conjunto de relações íntimas, ou seja, um grupo formado por pessoas que se relacionam entre si com frequência, podendo ter relação sanguínea ou não, contanto que pertença um contexto considerado familiar. Dessa forma, a família é um complexo de relações com uma dinâmica própria, tendo sua individualidade e organização.

⁴⁶ CORRER, R. *Deficiência e inclusão social: construindo uma nova comunidade*. Bauru. EDUSC, 2003, p. 33, que também ressalta que “O desafio de garantir o direito de todas as pessoas na sociedade é integrado ao desafio de o fazer com garantia também de qualidade de vida”

⁴⁷ Frayze-Pereira, J. A, *O que é loucura*. São Paulo: Brasiliense, 1982.

⁴⁸ De acordo com, SCOTT, J. W, *O enigma da igualdade*. Estudos Feministas, 2005.

O nascimento de uma criança deficiente, ou a deficiência adquirida ao longo da vida, são fatores que podem causar um desequilíbrio inicial no âmbito familiar, ocorrendo, muitas vezes, pela falta de informação sobre o assunto ou até mesmo pelo despreparo de elementos essenciais para o suporte adequado da deficiência. De toda forma, é uma situação complicada para toda o meio familiar quando há a existência de uma deficiência ou doença degenerativa em algum membro da família. Porém, é observado que cada indivíduo integrante de uma família com um membro deficiente vivencia esta experiência de forma diferente e particular, sendo a doença encarada de maneiras distintas a depender da perspectiva de quem convive com esta.

A família, sendo um organismo vivo, pode sofrer mudanças constantes, exigindo a reestruturação do sistema familiar, e tais modificações causam uma instabilidade em todo o ambiente de relações e rotinas já estabelecidos. O fato é que, sendo a deficiência e as doenças degenerativas vistas como um aspecto de incapacidade e dependência, automaticamente assume-se que a família é a principal responsável por aquele indivíduo que, supostamente, precisa de cuidados especiais e de pessoas que estejam disponíveis para os cuidar e sustentar.

A legislação cumpre o seu papel de apoiar as famílias que compõem a sociedade e que sofrem com algum integrante com deficiência ou doença crônica. São regulamentados subsídios e incentivos para os cidadãos que mantêm um contrato regular de trabalho, mas que tenham um filho, biológico ou adotado, que seja portador de deficiência ou doença crônica. Os subsídios em questão são prestação em dinheiro que são atribuídos ao pai ou à mãe, para que preste assistência a filho com deficiência ou doença crônica. Este apoio pode ser atribuído por um período de até 6 (seis) meses, e passível de prolongamento até o limite de 4 (quatro) anos, devendo o beneficiário comunicar à Segurança Social no prazo de 10 (dez) dias úteis antes de terminar a licença. Vale a ressaltar que o recebimento indevido das prestações de apoio à família obriga à restituição dos valores pagos.

Os trabalhadores que se encaixam nessa situação, têm o direito de flexibilização quanto as faltas ao trabalho, com um limite máximo de 30 dias por ano, sendo esta falta motivada para o intuito de prestar assistência inadiável e imprescindível a seus filhos, independentemente da idade destes se forem portadores de alguma deficiência ou doença crônica. Em caso de hospitalização, o direito de faltar ao emprego estende-se

pelo período em que durar a internação, contudo, não pode ser exercido pelo pai e pela mãe ao mesmo tempo ⁴⁹.

A deficiência em sua forma geral, e todas as doenças que limitam o indivíduo de se desenvolver normalmente, acarretam uma preocupação, não só da família, mas como da sociedade, sobre como sustentar, de maneira sócio-econômica, tais especialidades exigidas por esta condição de deficiência, corporal ou intelectual. Por mais que seja possível a integração do deficiente no meio do trabalho e nas escolas, até um certo ponto de suas vidas, a família é a responsável pelo seu sustento, no que diz respeito a condições regulares e a necessidades especiais. O que diferencia o desenvolvimento do deficiente das demais pessoas são os meios necessários e especiais exigidos para que haja um crescimento saudável, fisicamente e psicologicamente, e para isto acontecer são necessários alguns elementos especiais que diferenciam a família regular da família com um filho, por exemplo, deficiente.

É certo que, como já dito na introdução deste estudo, os tempos modernos possibilitam o emprego de todos os integrantes da família, quando o caso for de deficiência ou doença crônica, pois tal condição não é um impedimento à vida social e ao trabalho, como será estudado no decorrer desta pesquisa. Entretanto, deve se ter atenção à especialidade dos casos, pois o fato de o deficiente ou doente crônico possuir um trabalho ou vida social normal, não os excluem do grupo de pessoas portadores de necessidades especiais, sendo preciso de auxílio da família sempre que a posição de deficiente ou doente exigir.

1.2.3 Quanto as políticas de deficiência

Em 1971, foi criada a primeira legislação que dispões exclusivamente sobre a deficiência em Portugal, com a entrada em vigor da Lei nº 6/71, de 8 de Novembro, que tinha em seu conteúdo as bases ligadas à reabilitação e integração social das pessoas com algum tipo de deficiência ⁵⁰. Tal Lei gerou certa discussão e com isso foi gerada a primeira Associação Portuguesa de Deficientes (APD). Logo, o estatuto profissional da

⁴⁹ Art. 31º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

⁵⁰ Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, 2012

pessoa deficiente era "decisivo para a concessão de apoios sociais" ⁵¹, principalmente aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho, que a partir deste momento, se beneficiavam do apoio de entidades seguradoras do local em que laborava.

Entre os anos de 1974 e 1984, acontece uma fase de estabelecimentos dos Direitos e de cidadania, e então, verifica-se na Constituição Portuguesa a responsabilidade do Estado em realizar uma política nacional de prevenção, tratamento, reabilitação e integração dos deficientes, conforme o n. 2º do Artigo 72º do diploma.

No que diz respeito às políticas de deficiência existentes na Europa e em Portugal, desde os anos 80, observa-se uma perspectiva baseada em necessidades e não em direitos, como deveria ser. Logo, os serviços disponíveis aos deficientes físicos não são criados enquanto um direito necessário da deficiência, e sim como uma "rede de segurança" que identificam as pessoas com deficiência mediante critérios de necessidade ⁵². No Estado português, a existência das contribuições pelo trabalho em relação aos direitos sociais, somando com as barreiras criadas pela sociedade ao considerar as pessoas com necessidades especiais no acesso ao mercado de trabalho, limitou, de alguma forma, as possibilidades de uma vivência de maneira autônoma por parte dos deficientes e, desta forma, se estabeleceu a subtilização das suas vidas conforme o regime assistencialista ⁵³.

Outra característica de extrema importância quando se fala em políticas que consideram os indivíduos com necessidades especiais, é o baixo nível de apoio que é oferecido pelo governo, principalmente em relação aos apoios pecuniários, como por exemplo, os subsídios associados ao abandono complementar a crianças e jovens deficientes e o subsídio mensal vitalício para pessoas portadoras de deficiência com idade maior que 24 anos ⁵⁴, para além dos serviços remunerados que são disponibilizados. Contudo, esses benefícios criados pelo Estado em apoio ao deficiente e, sobretudo, suas famílias, não era o suficiente para a realidade das condições e

⁵¹ SALVADO, Ana, *A evolução do quadro normativo da proteção social da deficiência em Portugal (1962-2007)*, Revista Sociedade e Trabalho, 38, 2009 p.7-28.

⁵² Decreto-Lei 160/80, de 27 de Maio de 1980, que introduziu o princípio de seletividade nas políticas sociais no momento de criação de regimes de proteção social.

⁵³ FONTES, Fernando, *Pessoas com deficiência em Portugal* - Fundação Francisco Manuel dos santos, 2016, p. 63.

⁵⁴ Decreto-Lei 170/80, de 29 de Maio de 1980.

necessidades que estas pessoas encaravam, assim como também a quantidade de serviços disponibilizados aos deficientes é muito reduzida ⁵⁵.

A iniciativas privadas de utilidade pública, como organizações formais e profissionais que prestam serviços subcontratados pelo Estado (identificado como terceiro setor), tiveram um papel de grande importância no que se refere a prover serviços sociais e de apoio às famílias dos que necessitam de condições especiais de atividades e trabalhos. Deste modo, foi através de acordos de cooperação entre as organizações do terceiro setor e o Estado, em 1998, que as transferências monetárias do subsetor de ação social do Sistema de Segurança social para organizações do terceiro setor representaram 67% do orçamento total da Segurança social ⁵⁶.

Segundo uma evolução das políticas de deficiência e, consequentemente, do desenvolvimento dos serviços do Estado-providência, há quatro tendências gerais sobre o assunto: o confinamento, o cuidado, a compensação e a cidadania. Este modelo proposto, no entanto, se mostra de aplicação muito limitada ao que condiz a realidade portuguesa. Portanto, verifica-se que, em Portugal, tais tendências identificadas coexistem em políticas distintas. A estratégia da compensação, por exemplo, surgiu como resultado de campanhas desenvolvidas pelos Deficientes das Forças Armadas (DFAs), que conferem a estes, muitos direitos, como tarifas mais baixas em transportes públicos, tratamento hospitalar gratuito, acesso preferencial a empregos no setor público, entre outros benefícios ⁵⁷. Tais Direitos, posteriormente, foram conferidos às outras pessoas portadoras de deficiências ⁵⁸. A compensação é presente no que diz respeito principalmente ao conjunto de benefícios que se referem a bonificações por deficiência que soma aos subsídios familiares a crianças e jovens, educação especial e complemento por situação de dependência ⁵⁹.

⁵⁵ Igual como aconteceu no Reino Unido em 1980.

⁵⁶ FERREIRA, S, *The places of the third sector in the Portuguese welfare regime: the case of social and family services*. Paper presented at the 1st European Conference EMES/ISTR - Concepts of the third sector, The European debate: Civil Society, Voluntary Organizations, Social and Solidarity-based Economy, Paris, 27-29 of abril 2005.

⁵⁷ Decreto-Lei 43/76, de 20 de Janeiro de 1976.

⁵⁸ Decreto-Lei 143/78, de 12 de Junho de 1978, Decreto-Lei 255-A/82, de 30 de Junho de 1982 e Decreto-Lei 230/80, de 10 de julho de 1980.

⁵⁹ DRAKE, Robert F, *Welfare States and Disabled People*, in Albrecht, G. L.; Seelman, K.D. E M. Bury (Orgs.), *Handbook of Disability Studies*. London: Sage Publications, 2001, p. 412-426

A tendência para o cuidado, por sua vez, é a menos presente nas políticas de deficiências portuguesas, já que Portugal revela uma baixa influência do Estado no setor de prover serviços e um alto envolvimento de setores não-públicos.

A tendência da cidadania só surgiu com a Lei Anti-discriminação das pessoas com deficiência, nos anos 2000 ⁶⁰ e com a ação para a integração das Pessoas com Deficiência ou incapacidade ⁶¹.

Logo, pode-se dizer que uma das características que mais se sobressai no que se refere a política de deficiência é a ausência de uma estratégia globalizada. Em Portugal, tais políticas vêm se concentrando em elementos particulares da deficiência, e como consequência deste fato, pode-se dizer que é recente a inclusão das perspectivas com mais abrangência e integradoras, o que leva a uma legislação bastante particularista no que diz respeito, principalmente, a reabilitação, a acessibilidade, ao trabalho, a educação e a proteção social ⁶².

Quanto a diversidade de subsídios que são colocados à disposição das pessoas com necessidades especiais, encontra-se também o elemento da acessibilidade, principalmente nos serviços públicos ⁶³, ao emprego ⁶⁴ e ao acesso de cães-guias a transporte públicos ⁶⁵. Contudo, observa-se a existência de algumas políticas de deficiência que se encontram paralelas e que surgem de órgãos distintos, no qual não tem ligação entre si, o que ajuda na criação de falhas e duplicações, que prejudica a clareza da finalidade das normas, já que causa confusão na definição de suas funções e objetivos.

Mesmo com o surgimento e aprovação de leis que transformaram diversos aspectos no âmbito da deficiência, a maioria dessa legislação foram subtraídas pelas normas sociais dominantes ⁶⁶.

⁶⁰ Lei 46/2006, de 28 de Agosto de 2006.

⁶¹ Resolução do Conselho de ministros 120/2006, de 21 de Setembro de 2006.

⁶² FONTES, Fernando, *Pessoas com deficiência em Portugal* - Fundação Francisco Manuel dos santos, 2016, p. 67.

⁶³ Resolução do conselho de Ministros 34/88, de 28 de julho de 1988; Decreto-Lei 123/97, de 22 de Maio de 1997.

⁶⁴ Despacho Normativo 99/90, de 6 de setembro de 1990.

⁶⁵ Decreto-Lei 118/99, de 14 de Abril de 1999.

⁶⁶ Krieger, Linda H, *Sociolegal Backlash*, in Krieger, Linda H. (org.) *Backlash Against the ADA - Reinterpreting Disability Rights*. Michigan: The University of Michigan Press, 2003, p. 340-382.

Após o ano de 2006, algumas alterações na legislação foram notadas quanto a política da deficiência e em relação a acessibilidade, sendo somado mais dois diplomas fundamentais. O primeiro é a Lei anti discriminação das pessoas com deficiência, que é vista como um momento muito importante em Portugal, no que diz respeito às questões de deficiência, já que é consequência de reivindicações do Movimento de pessoas com deficiência ⁶⁷. Já o outro diploma que foi introduzido denominou-se o primeiro plano de ação para a integração de pessoas deficientes e com incapacidade, que tem como marco a evolução sobre uma "abordagem política a conta gotas" ⁶⁸, no qual refere a deficiência como uma perspectiva já ajustada.

Contudo, a criação e fixação destes dois diplomas novos na legislação causou uma certa controvérsia, pois, foi observada uma ausência da participação ativa das organizações de pessoas que realmente eram portadoras de necessidades especiais. A questão central do problema, é que, a legislação e os novos documentos somados ainda tratam a deficiência como um assunto quase que exclusivo da medicina e como uma tragédia individual, assim como conceitua a incapacidade como "limitações funcionais que tenham relação com o indivíduo e o meio ambiente no qual ele vive", ou seja, coloca a problemática da deficiência na pessoa e não em uma organização social, na qual é a principal responsável por criar tais limitações.

Logo, é perceptível que as políticas da deficiência na nação portuguesa foram baseadas em fatores como: forte contexto católico da sociedade, a situação econômica de Portugal e a função essencial da família no aprovisionamento social. Fica claro que por durante anos, o país se posicionou com um certo afastamento quanto ao assunto da deficiência, sendo apenas ativo à esta questão quando pressionado pela sociedade.

É certo que a democracia em Portugal foi um marco importante para as políticas da deficiência, com o reconhecimento na Constituição e, consequentemente, a cidadania dos portadores de alguma limitação. Porém, mesmo este período sendo uma prova clara do desenvolvimento da sociedade, quando se comparado a períodos anteriores, não se pode negar que ainda há barreiras que devem ser quebradas, como por exemplo, a participação e a integração destas pessoas no âmbito social, com o

⁶⁷ Até este momento, este assunto era incluído de maneira subjetiva na Constituição Portuguesa, disposta de forma: "Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a Lei, Art 13º, n 1º.

⁶⁸ Expressão usada por FONTES, Fernando, *Pessoas com deficiência em Portugal* - Fundação Francisco Manuel dos santos, 2016.

objetivo de desmistificar a ligação equivocada que se criou entre a deficiência, a exclusão social e a pobreza.

Portanto, as políticas de ação afirmativa e a gestão da diversidade nas entidades empregadoras vem, durante muitos anos e legislações, questionar os princípios modernos de normatização e exclusão. É através da criação de leis que as pessoas portadoras de deficiência, doenças crônicas ou qualquer outra incapacidade que limite a realização de certas atividades, estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho, o que deve, com o tempo, ir mudando a postura das empresas em relação a este assunto ⁶⁹.

Contudo, as ações afirmativas, por mais que obriguem a inclusão, não garantem uma consciência social, muito menos a eliminação do preconceito. Dessa forma, as políticas podem garantir a oportunidade, mas não a integração total do deficiente ou doente crônico ⁷⁰.

1.2.4 A importância da inclusão no mercado de trabalho

Segundo a Declaração Universal dos Direitos do Homem, Art. 23º, n. 1º, “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do seu trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Assim como, defende a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência, Art. 27º, n. 1º, “Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais; isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardam e promovem o exercício do direito ao trabalho, incluindo para aqueles que adquirem uma deficiência durante o curso do emprego, adotando medidas apropriadas, incluindo

⁶⁹ DIBBEN, P., James, P., Cunningham, I., & SMYTHE, D, *Employers and employees with disabilities in the UK: An economically beneficial relationship?* - International Journal of Social Economics, 2002, p. 453-467.

⁷⁰ Sobre o assunto, FIGIEL, V. L., e SASSER, M. A. K, *Factors contributing to employee decisions to ignore diversity policies* - Journal of Diversity Management, 2010, p. 11-17; QUINTÃO, D. T. R, *Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social*. Psicologia & Sociedade, 2005, p. 17-28.

através da legislação", fica claro que o Direito ao emprego é amplamente reconhecido pela Constituição da República Portuguesa, na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ⁷¹. O emprego se caracteriza como um elemento essencial para a inclusão na sociedade e para a autonomia do cidadão.

Quanto à capacidade de trabalho da pessoa, o Decreto-Lei nº 247/89 adotou em seu diploma um conceito que especifica o conceito de indivíduo deficiente e sua relação com o trabalho, dispondo que "considera-se como pessoa deficiente todo o indivíduo que, pelas suas limitações físicas ou mentais, tem dificuldade em obter ou sustentar um emprego adequado à sua idade, habilitação e experiência profissional".

A inclusão do portador de deficiência na sociedade, como já abordado, é de extrema importância, não só para a saúde social, mas, principalmente, para o psicológico daquele que é portador de necessidades especiais. Integra-los adequadamente nas atividades comuns é um passo adiante no desenvolvimento da cidadania, do respeito e da qualidade de vida de uma sociedade.

É possível observar com mais frequência a inclusão do deficiente nas escolas, com a existência de inúmeros projetos e institutos que apoiam e incentivam a função escolar para todos os indivíduos igualmente, principalmente pela criação da educação especial nas escolas regulares. Claramente, é de extrema importância a educação na vida do ser humano, seja ele deficiente ou não, sendo esta a base de todos os princípios e conhecimentos que é preciso, não só para se viver em sociedade, mas para crescimento pessoal.

Assim como acontece na educação, a inclusão do deficiente ou portador de doenças crônicas degenerativas no emprego é extremamente necessária. Após o período de crescimento e aprendizagem do ser humano, é preciso colocar em prática suas capacidades depois de tudo que aprendeu durante a vida escolar, e para isso, o trabalho serve como forma de realização e desenvolvimento da independência pessoal de toda pessoa. A cidadania é algo que implica à capacidade do indivíduo de realizar atividades que façam parte da estrutura social, sendo um instrumento político de força

⁷¹ www.apd.org.pt, consultado em janeiro de 2018

e progresso ⁷². Logo, a inclusão do deficiente no trabalho é um meio indispensável para o reconhecimento da sua capacitação como cidadão e integrante ativo da sociedade.

Para além da função social que o trabalho proporciona, também há a função de realização pessoal que se é adquirida através deste. O ser humano precisa de experiências e vivências, e o trabalho é uma maneira de se relacionar com o outro, enxergar pela perspectiva de terceiros e se conhecer mediante aquilo que é construído. Com a privação de pessoas com deficiência do mercado de trabalho, automaticamente as limitam do reconhecimento social e de todos os benefícios que o emprego traz para o ser humano, sendo o trabalho o principal instrumento de progresso do homem e financiador de uma boa qualidade de vida, que como já estudado, é essencial para o cidadão ⁷³.

A ideia individual de deficiência também atinge o âmbito do trabalho, pois, verifica-se que as políticas de emprego criadas focam no polo da oferta e não da procura, como deveria ser. O que acontece, é, que, houve a investidura em criação de subsídios para a integração de pessoas portadoras de necessidades especiais em espaços de trabalho, ao contrário do que deveria ser feito, já que o ideal era a criação de espaços laborais que fossem acessíveis para todos as pessoas da sociedade ⁷⁴.

Portanto, nota-se que a maior barreira, para a inclusão de profissionais portadores de necessidades especiais, ainda é cultural, sendo o acesso ao trabalho, o âmbito em que há maior hiato entre as pessoas com e sem deficiência ⁷⁵. Com isso, entende-se que, as relações entre as pessoas são constantemente baseadas em preconceitos e estereótipos. Para além deste fato, as vagas que são colocadas à disposição dos deficientes são pouco atrativas, já que a maioria delas são muito mecânicas e operacionais. O problema está inserido na questão de os gestores das

⁷² Segundo SANTOS, Wanderley Guilherme, em *A práxis liberal e a cidadania regulada*, in W. G. Santos. *Décadas de espanto e uma apologia democrática*, Rio de Janeiro, Rocco, 1998, a cidadania regulada é aquela “cujas raízes encontram-se, não em um código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional, e que, ademais, tal sistema de estratificação ocupacional é definido por forma legal. Em outras palavras, são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações reconhecidas definidas em lei”.

⁷³ SPOSATI, Adaíza, *Mínimos sociais e seguridade social: uma revolução da consciência da cidadania*. Serviço Social e Sociedade, v.XVIII, n. 55, 1997, p.9-39.

⁷⁴ FONTES, Fernando, *Pessoas com deficiência em Portugal* - Fundação Francisco Manuel dos santos, 2016, p. 70.

⁷⁵ WILLIAMS, J.W. *Abilities in the workplace changing minds*. Diversity Factor, New Brunswick, v.8, n.2, 2000, p. 20-23.

empresas terem dificuldades de considerarem os deficientes como potenciais profissionais de cargos que utilizem raciocínio e estratégia, por possuírem uma equivocada visão de que tais profissionais têm uma baixa produtividade ou que acabam por gerarem mais custos com acessibilidade, haja vista que precisam de necessidades diferenciadas no que se refere à locomoção. Contudo, neste último caso, a dificuldade da acessibilidade pode ser encarada como um reflexo direto da falta de cultura inclusiva.

A criação de uma carreira em um sistema sócio-laboral reconhecido, que gere estabilidade e segurança econômica, ou seja, não se tratando aqui tão somente do ingresso do deficiente ou doente crônico no mercado de trabalho, mas a sua continuação e desenvolvimento, é um elemento que concede aos trabalhadores nestas condições limitantes, uma identidade laboral construída pela identificação do indivíduo à uma organização de trabalho válida e ativa, sendo assim definida como uma maneira de "identidade estatutária" ⁷⁶.

Os estudos que tenham como objetivo o assunto acerca dos profissionais com deficiência ou doenças crônicas ainda não são muito avançados e as que existem são bastante recentes ⁷⁷. Contudo, é possível observar, no que se discute sobre a inclusão das pessoas deficientes nas empresas, que a estratégia mais eficaz para tal é a inibição da discriminação e a criação de condições para que se possa presenciar profissionais portadores de necessidades especiais, que tenham visão e vontade de trabalhar, ganhar seu espaço no mercado de trabalho de maneira justa e digna ⁷⁸.

Em 1983 foi publicada uma das principais iniciativas legislativas no que se refere ao apoio ao emprego das pessoas com deficiência, o Decreto-Lei nº 40/83 de 25 de Janeiro, no qual dispõe que o Estado deverá cumprir com seu papel previsto na

⁷⁶ Nomenclatura definida por DEMAZIÈRE, D. e DUBAR, C., *Trajetórias profissionais e formas identitárias: uma teorização*. In N. A. Guimarães, & H. Hirata (Orgs.), *Desemprego: Trajetórias, identidades, mobilizações*, São Paulo: SENA, 2006, p. 165-187.

⁷⁷ TEODÓSIO, A.S.S.; GONÇALVES, G.; SILVEIRA, C.M.; FROTA, J.G.; SANTOS, S.; ALVES, M.H.; SILVA, L.D. A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: desafios para a gestão socialmente responsável. In: Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: ações inclusivas de sucesso, 3., 2004, Belo Horizonte. Anais... Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2004 e TANAKA, E.D.O.; MANZINI, J.E. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v.11, n.2, 2005, p- 273-294.

⁷⁸ PASTORE, J. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo, Ed. LTr, 2000.

Constituição da República Portuguesa, "assegurando o exercício efetivo dos Direitos reconhecidos e atribuídos aos cidadãos em geral, nomeadamente o Direito ao trabalho".

A partir deste momento é criada a modalidade de "emprego protegido", no qual diz respeito a "toda a atividade útil e remunerada que, integrada no conjunto da atividade económica nacional e beneficiando de medidas especiais de apoio por parte do Estado, visa assegurar a valorização pessoal e profissional das pessoas deficientes, facilitando a sua passagem, quando possível, para um emprego não protegido" ⁷⁹. O legislador teve o intuito de deixar claro que, o emprego protegido destina-se àqueles que, independente da gravidade da doença e/ou deficiência de que são portadores, não são possíveis de serem integrados no mercado de trabalho normal e tenham dificuldades para se adaptarem por conta própria. Logo, tal regime somente será aplicável àquele, dos quais, não sendo capazes de serem abrangidos pela regulamentação do trabalho dos deficientes em geral, preencham os requisitos do artigo 2º da Lei do emprego protegido, ou seja, que pelo menos possua "capacidade média de trabalho não inferior a um terço da capacidade normal exigida a um trabalhador deficiente no mesmo posto de trabalho".

Como modalidades de emprego protegido, temos as "enclaves" e a "prestação de serviço realizada no domicílio do cidadão portador de deficiência". Na primeira, constitui-se como um grupo de indivíduos portadores de deficiência ou incapacidade no qual exerçam sua atividade em conjunto, sob condições especiais, em um meio comum de trabalho (Art. 11º da Lei do emprego protegido), em que cada enclave terá um regulamento próprio e serão fiscalizadas pelo Ministério do trabalho. Já a segunda modalidade, diz respeito as atividades exercidas no domicílio do deficiente, em casos de ser inviável para estas pessoas, seja por ordem médica ou por razões familiares, geográfica ou social, serem integradas em centros de empregos protegido ou em enclaves, por não poderem descolar-se do seu domicílio.

Com a pouca valorização dos profissionais portadores de deficiência, se torna necessário treinamentos preparatórios constantes, não só dos candidatos deficientes, mas também dos líderes que são encarregados de aprovar os candidatos ao trabalho, pois, mesmo se o RH contratar um funcionário deficiente, este só se estabelecerá na

⁷⁹ Decreto-Lei nº40/83, Art. 1º, que foi posteriormente alterado pelo Decreto-Lei nº 194/85 e regulamentado pelo Decreto Regulamentar nº 37/85.

empresa se o gestor aprovar, caso contrário a contratação não se concretizará. Então, é preciso que haja uma mentalidade de inclusão e diversidade por parte dos gestores e líderes, que incentivem e disponibilizem oportunidades para os deficientes que, na maioria das vezes, são considerados preteridos em entrevistas para trabalho.

Contudo, é observado que o processo de integração tem como função tornar possível, aos deficientes, desenvolver as suas capacidades e viver uma vida de qualidade completa em todos os âmbitos. Acredita-se que a solução para se chegar a isto, pode ser fundamentado na sociologia e nas atitudes políticas dos responsáveis pelo Estado ⁸⁰.

Os estudos e estatísticas ainda indicam uma certa dificuldade e potencialização quanto a entrada, permanência e desenvolvimento dos cidadãos deficientes ou doentes crônicos no âmbito laboral, principalmente no que diz respeito aos cargos mais interiores das empresas, aqueles com maiores remunerações e reconhecimento ⁸¹.

Desta forma, a contratação dos cidadãos portadores de deficiência ou doença crônica deve ser uma política diretamente ligada a medidas práticas de adaptabilidade de ambientes de trabalho que sejam apropriados, à permanência desses trabalhadores e à oportunidade de desenvolvimento e ascensão de carreira, tudo isso baseando-se em princípios que envolvam a diversidade ⁸².

⁸⁰ Para aprofundamento do assunto, DINIZ, D., *O que é deficiência*. São Paulo. Ed. Brasiliense, 2007.

⁸¹ De mesma opinião, BATISTA, C. A. M., *Inclusão: Construção na diversidade*. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004; Carvalho, K. M., *Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho*. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.), *O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*, 2008, p. 43-52. Curitiba: Juruá; Goldman, L., & Lewis, J., *The same, but different? Occupational Health*, 2009, p. 12-13.

⁸² JONES, P., & Schmidt, R., Retail employment and disability. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 2004, p. 426-429.

CAPÍTULO II

As condições especiais do contrato de trabalho do deficiente ou doente crônico

2.1 A função de uma legislação regulamentada para a igualdade de condições de trabalho e remuneração

2.1.1 Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida e trabalhador com deficiência ou doença crónica

O regime de contrato de trabalho celebrado com trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida ou com trabalhadores portadores de deficiência ou doença crônica é positivado nos artigos 84º à 88º do Código do Trabalho. Em semelhança ao regime normativo de trabalho do trabalhador deficiente ou doente crônico, o Código trabalhista, regula que, o empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade reduzida, dando-lhe oportunidade de condições convenientes de trabalho, principalmente quanto ao posto de trabalho, remuneração e permanência do trabalhador na função que lhe foi delegada, assim como, este também terá preferência, segundo instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, quanto a admissão do contrato de trabalho em regime de tempo parcial.

A principal problemática, que provém desde a regularização do código anterior, e que, por sua vez, não foi sanada na atual codificação, sobre tais categorias de contrato de trabalho elencada, é a própria definição dessas duas figuras.

Observa-se que os dois regimes em questão se sobrepõem, de forma parcial, pois, um conceito completa o outro, tendo em vista que, o estudo sobre o contrato de trabalho celebrado com trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida valoriza, majoritariamente, os efeitos provenientes da incapacidade para o trabalho, enquanto que, a observância sobre o contrato de trabalho de trabalhadores portadores de deficiência ou doença crônica valoriza o motivo de tal inaptidão ⁸³.

⁸³ Questão explanada em LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes., *Direito do Trabalho*, 2012, Ed Almedina, p. 181 e RAMALHO, Maria do Rosário Palma., *Direito do Trabalho II*, 2009, p. 38.

A difícil tarefa de diferenciar essas duas figuras do Direito laboral se torna necessária a partir do momento em que se verifica uma indefinição do regime a ser aplicado à categoria que inclui os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pois, muito embora o Art. 86º, n. 4 do Código do Trabalho preveja a emissão de uma legislação complementar para este tipo de contrato, o diploma regulamentar do Código não se pronuncia sobre o assunto.

Fica claro, por motivos desta indefinição, a dificuldade do regime aplicável a cada situação, porém, é possível o reconhecimento de objetivos essenciais que concernem a esses dois regimes de forma conjunta, são esses: a facilitação do acesso dessa categoria de trabalhadores ao emprego, mediante medidas de incentivo à sua contratação e a devida formação profissional; A favoritização a adaptação das condições de trabalho à situação particular de tais empregados; e, a garantia da igualdade de direitos e de tratamento entre os trabalhadores portadores de necessidades especiais e os demais trabalhadores, sem que haja prejuízo deste segundo ⁸⁴.

2.1.2 O dever de incentivo do Estado à proteção ao emprego e integração profissional do deficiente ou doente crônico

As medidas de proteção social, e, principalmente de emprego, em Portugal, sinalizadas às pessoas com deficiência, somente surgiram após o ano de 1974, no qual, marca a fase final do regime corporativo. Antes desse período, a visão que se tinha sobre o assunto era muito limitada e parcial, apenas com legislações dispersas no período histórico e poucas respostas eficazes quanto à necessidade de formação profissional e emprego das pessoas com deficiência ⁸⁵.

O âmbito trabalhista vem a passar por mudanças importantes no decorrer dos anos, ao que se refere a flexibilização das organizações do trabalho e a pressão crescente para que haja oportunidade de emprego para todos os cidadãos, o que exige transformações conceituais e práticas quanto aos processos de ingresso e

⁸⁴ Sobre o assunto RAMALHO, Maria do Rosário palma, *Direito do Trabalho, situações laborais individuais* - Parte II, 3ª edição, Editora Almedina, 2010.

⁸⁵ VEIGA, Carlos Veloso da., *As Regras e as Práticas: Factores Organizacionais e Transformações na Política de Reabilitação Profissional das Pessoas com Deficiência*, Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência. 2006.

desenvolvimento no interior das entidades empresariais, com o objetivo de abranger a diversidade⁸⁶. Um dos elementos mais significativos em todo esse processo de transição é a inserção da pessoa com deficiência, doença crônica, ou alguma outra invalidez que a limite, no mercado de trabalho, assim como a criação de uma carreira para estes cidadãos. É preciso, então, para entender como é possível a realização deste feito, analisar, primeiro, como a gestão das empresas estão a se organizar atualmente. Posteriormente, observar as concepções de diversidade dentro das entidades empresariais, e por último examinar como se dá o processo de integração do empregado inválido, após a contratação. Com essa análise, torna-se mais fácil medir a dimensão das dificuldades e perspectivas para o ingresso e desenvolvimento dos cidadãos especiais no meio laboral⁸⁷.

O reconhecimento dos direitos, portanto, se inicia com a proteção da invalidez, como consequência da relação que a pessoa estabelece com o trabalho e a doença. Logo, a legislação, quanto a proteção das pessoas deficientes em Portugal, se deu em quatro fases, sendo a primeira entre 1962-1974, a segunda entre 1974-1984, a terceira entre 1984-2000 e a quarta e última, entre 2000-2007⁸⁸. As primeiras organizações de indivíduos deficientes foram entre os anos de 1920 e 1930, por pessoas deficientes visuais e auditivas, como já abordado no primeiro capítulo deste estudo. O fato é que neste momento da história, somente focavam-se em uma única incapacidade, e, portanto, tais iniciativas tinham um caráter de caridade, já que não havia um envolvimento político significativo⁸⁹.

Como se observa neste estudo, a proteção e a formação efetiva dos deficientes são indispensáveis para o crescimento e avanço das atividades de tais trabalhadores. Como diz Jeronimo Sousa, “Assumem papéis de destaque a formação profissional de qualidade, homologada e conferindo certificação, os apoios ao emprego e os serviços de

⁸⁶ De mesma opinião, SHORE, L. M. et al. *Diversity in organizations: Where are we now and where are we going?* - Human Resource Management Review, 2009 p. 117-133.

⁸⁷ RIBEIRO, Marcelo Afonso; RIBEIRO, Flávio. O desenvolvimento da carreira de pessoas com deficiência em empresas: dificuldades e perspectivas. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, v. 5, n. 1, 2012, p. 127-145.

⁸⁸ Em SALVADO, Ana., *A evolução do quadro normativo da protecção social da deficiência em Portugal (1962-2007)*, Revista Sociedade e Trabalho, 38, 2009, p.7-28.

⁸⁹ FONTES, Fernando, *Cidadania e acção colectiva: o caso do movimento de pessoas com deficiência em Portugal*, VII Congresso Português de Sociologia, 19 a 22 de junho 2012, Porto.

disability management (...), gerindo a deficiência nos contextos de trabalho, não de forma reativa e no contexto da proteção social”⁹⁰.

Com o objetivo de dar continuidade a um plano de políticas públicas a combater a discriminação e garantir a participação de pessoas com deficiência na sociedade, foi criada a Estratégia Nacional para a Deficiência (ENDEF, 2011-2013)⁹¹. O seu relatório final de Execução mostra uma monitorização feita entre os anos de 2011 e 2013 e a apuração de uma taxa de 75,94% de execução global.

Tal estratégia foi criada para englobar medidas de formação, sensibilização e apoio à inclusão profissional, assim também como sua manutenção. A implementação desta medida é baseada em um conjunto de princípios provenientes de instrumentos anteriores, como o PAIPDI (2006-2009) e a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, aderida por Portugal em 2009, e a Estratégia Europeia para a Deficiência (2010-2020).

Desta forma, vem a apresentar um conjunto de medidas, que por sua vez, foram distribuídas por cinco eixos, sendo estes: Eixo n. 1, Deficiência e Multidiscriminação; Eixo n. 2, Justiça e Exercício de Direitos; Eixo n. 3, Autonomia e Qualidade de vida; Eixo n. 4, Acessibilidades e Design para todos; e Eixo n. 5, Modernização Administrativa e Sistemas de Informação.

Com o objetivo central de assegurar todas as medidas criadas, foram aprovados dispositivos legais para a inclusão de pessoas com deficiências, principalmente com o uso de programas de emprego e qualificação⁹².

Historicamente, quando se é abordado sobre o presente assunto estudado, observa-se uma transformação na sociedade portuguesa, que surge através dos impactos da junção à Comunidade Europeia em 1986, o que informalmente é chamado de "europeização". Esta mudança social, quanto a visão imposta aos menos favorecidos, corresponde principalmente na área de proteção aos excluídos da sociedade, o que nomeadamente inclui os deficientes e os que tenham doenças degenerativas⁹³. Com o

⁹⁰ SOUSA, Jerónimo et al, *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades*, CRPG, Vila Nova de Gaia, 2007.

⁹¹ Aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 97/2010, de 14 de dezembro

⁹² Como o Decreto-Lei nº 290/2009, de 12 de outubro, abordado nota n. x deste trabalho

⁹³ CAPUCHA, Luís; Miguel Cabrita, Ana Salvado, Maria Álvares, Ana Lúcia Paulino, Susana Santos e Rita Mendes, *Os impactos do Fundo Social Europeu na reabilitação profissional de pessoas com deficiência*

crescente avanço nas questões de inclusão dos indivíduos diferentes na sociedade, o Estado-providência teve a iniciativa de desenvolver um sistema de proteção social com a função de garantir os direitos dos indivíduos portadores de necessidades especiais, porém, não se pode dizer que foi efetivamente inserido com sucesso na prática, pois, diversas vezes, tais medidas não foram aplicadas, muito menos garantidas ⁹⁴. O que acontece é que esse caráter de proteção do Estado face aos desfavorecidos acabam por prejudicar essa classe de pessoas, pois, as atribuições de grandes benefícios sociais podem isentar a participação desses indivíduos no mercado de trabalho, e conseqüentemente, causando uma indireta exclusão social, já que há um afastamento de uma importante área da sociedade, que é o trabalho ⁹⁵.

A Constituição atual da República Portuguesa, por sua vez, vem trazer, em seu Art. 9º, como uma das atitudes principais do Estado, "promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais". Assim como, tendo em vista esta mesma linha de pensamento, o legislador concede uma atenção maior, através da Carta Constitucional, pelo Art. 59º, nº2, c, da Constituição, à proteção ao trabalho dos "diminuídos", ao afirmar que "os cidadãos portadores de deficiência física ou mental gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição".

O Estado português, para além de adotar as quotas de emprego para os deficientes e doentes crônicos, tenta buscar a contratação de trabalhadores portadores de deficiência mediante incentivos financeiros, que são concedidos às entidades empregadoras, que por sua vez, venham contratar um deficiente como empregado ⁹⁶.

Tais incentivos financeiros do governo para promover a integração dos portadores de necessidades especiais se concretizam nas formas de: compensação, que são uma prestação paga mensalmente ao empregador do trabalhador deficiente ou

em Portugal, Vila Nova de Gaia: Centro de Reabilitação Profissional de Gaia, 2004.

⁹⁴ Segundo SALVADO, Ana., *A evolução do quadro normativo da proteção social da deficiência em Portugal (1962-2007)*, Revista Sociedade e Trabalho, 38, 2009, p.7-28.

⁹⁵ Em CAPUCHA, Luís; Miguel Cabrita, Ana Salvado, Maria Álvares, Ana Lúcia Paulino, Susana Santos e Rita Mendes., *Os impactos do Fundo Social Europeu na reabilitação profissional de pessoas com deficiência em Portugal*, Vila Nova de Gaia: Centro de Reabilitação Profissional de Gaia, 2004.

⁹⁶ Incentivos previstos no Decreto-Lei nº 247/89, e concedidos pelo IEFP.

doente crônico, como forma de compensa-lo pelo eventual menor rendimento deste empregado na sua fase de adaptação ou readaptação; adaptação dos postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetônicas, no qual destinam-se aos empregadores que precisam fazer adaptações no local de trabalho ou nos equipamentos a serem utilizados, para ser possível a admissão do deficiente; e de acolhimento personalizado na empresa, que poderá ser concedido pelo IEFP à entidade empregadora, tendo como objetivo ressarcir-las pelas despesas eventualmente realizadas com ações para o acolhimento do deficiente no trabalho ⁹⁷.

Além dos incentivos financeiros, o decreto-lei supracitado atribui "prêmios de mérito e de integração profissional às entidades empregadoras de pessoas deficientes", sendo o de mérito ⁹⁸ atribuídos aos empregadores que celebram contrato sem termo certo com pessoas com deficiência, e o de integração ⁹⁹ concedidos aos empregadores que contratam pessoas portadoras de deficiência remunerando-as doze vezes o valor do salário mínimo nacional.

No ano de 2013, foram estabelecidos, mediante a Portaria nº 204-B/2013, de 18 de junho, os Estágios Emprego, que tinham como objetivo principal a integração de jovens desempregados em entidades públicas ou privadas. Contudo, esta medida, é, posteriormente, três vezes modificada ¹⁰⁰, sendo alterado, no final, o tempo de duração dos Estágios, passando de doze para nove meses. Contudo, nos casos das pessoas com deficiência e incapacidade, há uma diferença, pois, tal período, modificado para os demais indivíduos, se mantém quanto a este grupo de estagiários ¹⁰¹.

Em 2014, surge o Estímulo Emprego, que é uma medida para aumentar os apoios à contratação de pessoas desempregadas ¹⁰² através da inclusão de apoios financeiros aos empregadores privados para que contratem pessoas que não tenham um emprego e estejam inscritas no IEFP, principalmente pessoas com deficiência ou com algum tipo de incapacidade.

⁹⁷ Art. 24º, n. 2, do decreto-lei 247/89.

⁹⁸ Art. 41º e 42º do decreto *supra*.

⁹⁹ Art. 39º e 40º do decreto *supra*.

¹⁰⁰ Sendo a primeira vez através da Portaria nº 375/2013, a segunda alteração pela Portaria nº 20-A/2014 e já no presente ano com a publicação da Portaria nº 149-B/2014, de 24 de julho, a medida sofre alterações como recomendação pelo Conselho da União Europeia).

¹⁰¹ N. 2 do Art. 9º.

¹⁰² Portaria nº 149-A/2014, de 24 de julho, p. 3954-(2).

Contudo, mesmo após o explanado, há de ser afirmar que a dificuldade de integração dos indivíduos com deficiência e doentes crônicos no mercado de trabalho não advém da falta de leis e de fiscalização, e sim da falta de ações e recursos que facilitem a concretização do que foi positivado nos dispositivos legais. Ou seja, existe uma linha tênue entre conquistar algo e efetivamente mudar, pois, não se pode negar as conquistas alcançadas no que se refere aos deficientes e doentes crônicos, mas as mudanças atreladas a isto ainda estão em processo e requerem mais tempo para serem, de facto, concretizadas ¹⁰³.

De mesmo modo, a orientação profissional tem um impacto positivo na qualidade de vida do doente crônico ou deficiente, pois possibilita estas pessoas a escolherem uma profissão, contribuindo no resgate da sua posição ativa na sociedade e em seu aspecto econômico, fazendo-o de um cidadão que contribui na vida social, e não apenas um ser doente ou deficiente ¹⁰⁴.

A representatividade destes tipos de trabalhadores no mercado laboral e a sua liberdade de trabalho pode ser encarada como um meio do exercício da cidadania e da dignidade da pessoa humana, devendo o Estado implementar, constantemente, ações que tenham como objetivo o bem-estar do deficiente ou doente crônico no trabalho, e como consequência disto, o integrar ao âmbito social ¹⁰⁵.

Portanto, é necessário um conjunto de medidas a serem tomadas, para que haja sucesso na promoção do emprego às pessoas deficientes, doentes crônicas ou portadora de diversa invalidez, sendo essas: aumentar e diversificar os incentivos às empresas que contratam funcionários especiais; abranger as medidas e apoios destinados a adaptar os postos de trabalho, criando condições de acessibilidade favorável; concessão de apoios financeiros e técnicos para que os deficientes tenham a possibilidade de criar pequenas empresas; e a efetiva Regulamentação dos n. 1 e 2 do Art. 28º da Lei nº 38/2004 de 18 de Agosto (Lei de Bases da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência).

¹⁰³ PEREIRA, R. J., *Anatomia da diferença: uma investigação teórica descritiva da deficiência à luz do cotidiano*. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Rio de Janeiro, 2006.

¹⁰⁴ Conforme RIBEIRO, Marcelo Afonso; RIBEIRO, Flávio. *O desenvolvimento da carreira de pessoas com deficiência em empresas: dificuldades e perspectivas*. Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, v. 5, n. 1, 2012, p. 127-145.

¹⁰⁵ MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional*. Volume IV. Coimbra, Ed Coimbra, 1988, p. 403.

Não se pode negar que uma política nacional de emprego, que seja devidamente executada e estruturada, acarreta não só um significativo dispêndio de tempo, mas de verbas ¹⁰⁶. Porém, vale observar que, a longo prazo, os reflexos de tais incentivos e o aparente desenvolvimento da sociedade serão extremamente positivos, de modo que, torna-se desvantajoso continuar a manter os cidadãos portadores de necessidades especiais em uma situação de exclusão e isolamento, no qual vivem de pensões por invalidez, que por sua vez, desvaloriza o ser humano apto para o trabalho, como cidadão de uma sociedade ativa ¹⁰⁷.

2.1.3 A igualdade tendo como base a avaliação de funcionários com e sem deficiência ou doença crônica

O Art. 13º da Constituição e mais especificamente o Art. 24º do Código do Trabalho, no que diz respeito as situações laborais, dispõem sobre o princípio da igualdade de tratamento, e alega que a deficiência e a doença crônica, assim também como a capacidade de trabalho reduzida são um dos principais motivos de discriminação, o que faz exigir uma consideração especial da situação de tais trabalhadores em questão. A constituição da República Portuguesa de 1976 foi a primeira a consagrar o princípio da igualdade material com a proibição das condutas discriminatórias, proibição do arbítrio e a obrigação de uma visão diferenciada entre os cidadãos com e sem deficiência, com o objetivo final de que houvesse uma igualdade real justa ¹⁰⁸.

O contrato de trabalho, por sua vez, celebrado com trabalhadores com deficiência, é igual aos contratos celebrados com os demais trabalhadores. Os funcionários das empresas, que sejam portadores de deficiência ou alguma incapacidade, adquirem, para todos os efeitos e desde a sua admissão, o estatuto próprio dos trabalhadores da entidade patronal, sendo-lhes aplicáveis todos os

¹⁰⁶ Sobre o aprofundamento do assunto Portugal, S. (coord.), *Estudo De Avaliação Do Impacto Dos Custos Financeiros E Sociais Da Deficiência*, Relatório Final. Coimbra: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, 2010.

¹⁰⁷ DE DEFICIENTES, Associação Portuguesa. O emprego e as pessoas com deficiência. 2010. p. 5

¹⁰⁸ DRAY, Guilherme Machado., *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999, p. 100.

benefícios sociais, direitos, deveres e garantias inerentes à sua condição de trabalhadores. Estes trabalhadores também são sujeitos ao mesmo tempo de período experimental, seja por estarem regulamentados pela mesma legislação ou por terem as mesmas competências profissionais para a função em questão. Quanto a remuneração, o valor pago a um trabalhador com deficiência deverá ser igual ao valor pago aos demais trabalhadores que se encontrem na mesma categoria profissional.

A importância da criação da lei de quotas (devidamente regulamentado pelo Art. 28º da lei 38/2004, de 18 de Agosto) como forma de igualar os funcionários deficientes e doentes crônicos dos demais é evidente, porém, deve se analisar cautelosamente as medidas que precisam de fiscalização e forte atuação do Estado para que seja garantida a eficácia no cotidiano do emprego.

O governo deve agir de maneira a ser relevante sua função quanto a tutela dos sujeitos de direitos envolvidos pelo sistema de quotas, para que as consequências sejam favoráveis e auxiliem na inclusão de tais empregados no mercado de trabalho. A entrada no meio laboral através da lei de quotas se baseia no princípio de ações afirmativas, no qual se objetiva a implementação do princípio da igualdade ao definir que a sociedade tem a obrigação de se redimir das injustiças cometidas e facilitar qualquer processo que permita à todas os cidadãos, vítimas de exclusão social, que abandonem a posição de excluídos e ganhem um lugar reservado no mercado de trabalho ¹⁰⁹.

O avanço da porcentagem quanto a procura por um espaço justo no âmbito empregatício, das pessoas portadoras de deficiência e doenças crônicas, só intensifica a necessidade de uma proteção constitucional, o que acarretou ao direito laboral a criação de normas infraconstitucionais, no qual ressalta e garante a igualdade de todos perante a lei.

A realidade social mostra a importância da necessidade de se adquirir um emprego, seja o indivíduo com necessidades especiais ou não. Contudo, no caso de a pessoa ter alguma deficiência, ainda há o agravante destes terem que encarar visões preconceituosas que os jugam frágeis e incapazes, e, logo, improdutivos. O fato é que, dados mostram que aproximadamente 8,2% da população portuguesa é portadora de

¹⁰⁹ Na mesma linha de pensamento, BAHIA, M. S., *Responsabilidade social e diversidade nas organizações: Contratando pessoas com deficiência*. São Paulo: Qualitymark, 2006; Cox, T. H., *Cultural diversity in organizations*. San Francisco: Berret-Koehler, 1994; Moore, S., *Understanding and managing diversity among groups at work*. Journal of European Industrial Training, 23(4/5), 1999, p.208-217.

deficiência ou alguma incapacidade, e dentro deste número, 28,7% homens e 24,1% mulheres têm uma atividade profissional ¹¹⁰. A quebra do preconceito proveniente da sociedade e, então, a extinção do padrão, digamos, ultrapassado, de como um indivíduo deve ser na relação subordinada de trabalho, são os elementos principais para o caminho que o Estado deve se inclinar, com a finalidade de encontrar a eficácia no seu plano de ação para beneficiar os trabalhadores portadores de necessidades especiais.

A igualdade entre os trabalhadores, e mais do que isso, entres os seres humanos no meio laboral, ao enxergar todas as pessoas como merecedoras de uma chance de mostrar seu potencial, está diretamente atrelada à possibilidade de liberdade de trabalho e profissão que as pessoas gozam como um direito fundamental inerente a todos os cidadãos. Segundo Jorge Miranda, a liberdade de trabalho, portanto, não se encontra excluída em relação as outras liberdades, pois, só se pode exercer a liberdade de trabalho, se existir a plena liberdade, e só assim o direito do trabalho pode ser exercido. É, então, exigido do Estado a adoção de um conjunto de obrigações para a realização de uma liberdade igual para todas as pessoas, em especial por aqueles que necessitam de mais proteção, como os deficientes e doente crônicos ¹¹¹.

Já segundo defendem Gomes Canotilho e Viral Moreira, a igualdade se enquadra em um dos princípios estruturantes de um sistema constitucional global, reunindo assim, as dimensões liberais, democráticas e sociais. Ou seja, o princípio da igualdade implica na aplicação das normas do direito mediante a não discriminação ¹¹². E segundo Maria do Rosário Palma Ramalho, no que diz respeito a este assunto especificamente no âmbito do direito do trabalho, o princípio da igualdade e não discriminação é concretizado pela igualdade de tratamento entre os trabalhadores, que por sua vez é um princípio autônomo em razão do seu constante desenvolvimento, "para além do domínio empresarial, equacionando o valor ético que prossegue em termos gerais", mesmo pressupondo a "independência dos vínculos laborais na empresa" ¹¹³.

¹¹⁰ Consultado em: <https://www.associacaoosalvador.com/os-nossos-projectos/Integracao/Apoio-ao-Emprego/Divulgacao-de-Incentivos-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia/a129/>, em março de 2018.

¹¹¹ MIRANDA, Jorge. Manual de direito constitucional, Volume IV. Coimbra, Ed. Coimbra, 1988, p. 401-402.

¹¹² CANOTILHO, J.J. gomes e MOREIRA, Vital - Constituição da república portuguesa anotada, 3º ed, Coimbra, 1993, p. 125-126.

¹¹³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, Da autonomia dogmática do direito do trabalho, Coimbra, 2000, p. 990.

De todo modo, assim como todas as regras, existe a exceção, logo, as pessoas devem ser tratadas com igualdade, mas, eventualmente pode ser admitido um tratamento diferenciado, que a situação exija, contanto que não tenha como consequência uma ofensa ao princípio da igualdade e exista razões justificáveis para tal desequilíbrio de tratamento ¹¹⁴.

A discussão sobre a igualdade dos trabalhadores deficientes ou doentes crônicos no Direito laboral enseja uma visão mais complexa e crítica no que se refere a um contexto sócio político, já que coloca em questão se a garantia e a proteção adquiridas pelo sistema constitucional, criadas para a integração destas pessoas no mercado de trabalho, atendem a todas as necessidades. É necessário entender e encontrar, no mercado de trabalho, um âmbito onde as pessoas deficientes e doentes crônicas tenham oportunidade, acessibilidade, e acima de tudo, igualdade na relação laboral.

Um dos reais problemas quanto aos empregados deficientes, doentes crônicos ou com alguma outra limitação, é que, em geral, as entidades empregadoras seguem a letra da lei ao contratar funcionários especiais, porém, não seguem a essência da legislação, de forma que, continuam a manter o indivíduo com deficiência em uma situação de exclusão, só que agora como funcionários, visto que a Lei os obriga, e não como um empregado igual aos outros. Então, contribuir com a diversidade não é apenas proporcionar a inclusão e a integração do deficiente ou doente crônico no local de trabalho ¹¹⁵, mas sim trata-lo como um empregado capaz de produzir e ser lucrativo.

Para a contratação de um candidato para determinada área de trabalho, desse modo, deve ser avaliada conforme as competências do mesmo, a levar em consideração a efetividade da função em questão ajustada com o nível de incapacidade do trabalhador, haja vista que não se pode ignorar o fato de que, pode haver uma incompatibilidade entre o candidato portador de necessidades especiais e as características da função laboral em causa ¹¹⁶.

É certo também que muitas empresas consideram os apoios, concedidos pelo Estado, muito benéficos para a empresa, e logo, muitas vezes, optam pelo candidato

¹¹⁴ ATCHABAHIAN, Serge, Princípio da igualdade e ações afirmativas, São Paulo, 2004, p. 81.

¹¹⁵ Em DIPBOYE, R., e COLELLA, A. (Orgs.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2005.

¹¹⁶ Por exemplo funções que envolvem vigilância e cuidado com crianças ou idosos

deficiente ou doente crônico, visando tais financiamentos, e justificam que, sem esses incentivos financeiros, seria difícil a contratação desses indivíduos.

Segundo Pastore "A pessoa portadora de deficiência para o trabalho é aquela cuja possibilidade de conseguir, permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental" ¹¹⁷. É fato que não é possível comparar as pessoas com e sem deficiência para uma mesma função e esperar que elas tenham o mesmo desempenho. O erro está em avaliar o meio, e não o fim. O que deve ser observado é o resultado do trabalho de uma forma geral, considerando os objetivos alcançados e o crescimento do funcionário na entidade empregadora, levando-a ao lucro. A dificuldade e limitações do deficiente existe, mas deve ser superada todos os dias, com a ajuda da empresa e de seus colaboradores, para que um trabalho conjunto ajude o todo, que é o sucesso da empresa.

Quanto a proteção ao trabalhador, a igualdade no contrato de trabalho do deficiente ou doente crônico se mantém, de forma que os principais princípios de seguridade dos direitos desses trabalhadores devem ser igualmente respeitados, sendo alguns deles: o princípio da dignidade humana e da segurança no trabalho (Art 59º n. 1, alíneas b), o princípio da suficiência salarial (Art 59º n. 1 a) in fine, nº2 a) e n. 3 da CRP), o princípio da segurança no emprego e da proibição dos despedimentos sem justa causa (Art. 53º da CRP) e o princípio do respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador (Art. 14º e ss do CT e Art. 70º e ss do CC). Assim como também devem ser respeitadas a igualdade das garantias dos trabalhadores, como, por exemplo: a garantia da irredutibilidade da retribuição (Art. 129º nº1 d), as garantias inerentes ao exercício do poder disciplinar (Art. 329º à 331º), a garantia da imovibilidade (Art. 129º nº1 f) e 194º) e a garantia da invariabilidade da prestação (Art. 118º nº 1).

Por mais avançada que a sociedade esteja quanto ideologia e estereótipos, a desigualdade de tratamento no emprego ainda pode ser observada, inúmeros casos acontecem todos os dias, para além de situações de diferença salariais por uma igual prestação de serviço. Apesar das políticas de emprego, há uma indevida utilização destas por parte das entidades empregadoras, pois quando tais apoios e incentivo de

¹¹⁷ PASTORE, J., *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. In: PASTORE, José. *O direito ao trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, p. 39.

contratação terminam, muitas vezes acontece de os deficientes ou doentes crônicos são dispensados do trabalho.

2.1.4 A proibição de discriminação quanto ao acesso ao emprego

Como um efeito do princípio da igualdade, surge, outro princípio que completa este primeiro, o princípio da não discriminação, que inicia um marco importante no sentido de uma sociedade justa e equilibrada, assegurando a dignidade de todos os seres humanos que dela fazem parte. Para concretizar a teoria, o Estado obriga-se a ter responsabilidades sobre essa visão igualitária no âmbito laboral, sendo criadas medidas positivas para que seja possível diferenciar diversas situações em que haja uma igualdade de oportunidades no meio trabalhista ¹¹⁸.

Considerando apenas o conceito de discriminação, podemos dividi-lo em direta ¹¹⁹ e indireta, sendo a primeira observada quando uma pessoa é sujeita a tratamento menos favorável do que outra que esteja em uma mesma situação, e a segunda quando uma atitude aparentemente neutra tenha o poder de colocar uma pessoa, por motivo de exclusão, numa posição de desvantagem quando se comparado com outras pessoas ¹²⁰. Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho, o conceito de discriminação adotado pelas leis portuguesas é claro e de conteúdo amplo, de maneira que abrange as situações de discriminação direta e indireta de forma compatível com o direito comunitário ¹²¹. É essencial, na discriminação indireta, que haja uma aparente neutralidade do comportamento, não sendo de visão clara a atitude da discriminação, pois, essa característica define o momento que se demonstra que a igualdade "fingida" de tratamento entre todos os funcionários da empresa, é, na realidade, um elemento

¹¹⁸ Neste sentido, e sobre um princípio de proteção do trabalhador, no qual há normas específicas para estes empregados e legislação que proíba qualquer forma de discriminação, DRAY, Guilherme, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, Almedina, março, 2015, p. 69.

¹¹⁹ 2.º, al. a) da Diretiva 2000/78/CE que vem estabelecer um quadro geral na luta contra a discriminação em razão de vários motivos entre os quais a deficiência, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento.

¹²⁰ Também encontramos no Código do trabalho uma definição de discriminação direta e indireta, em seu Art. 23º.

¹²¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Igualdade e não discriminação em razão do gênero no domínio laboral - situações portuguesas e relação com o direito comunitário*. Algumas notas, in Estudos de Direito do trabalho, V. I, Coimbra, Junho, 2003, p. 238

ou pressuposto de discriminação indireta ¹²². Ou seja, “a discriminação indireta difere da discriminação direta, na medida em que o enfoque já não é no tratamento diferenciado, mas sim nos efeitos diferenciados” ¹²³.

Quanto matéria probatória de uma prática discriminatória baseada nos critérios de deficiência ou doença crônica, cabe a entidade patronal demonstrar que a prática, motivo de exclusão ou diferenciação do trabalhador, não teve como intenção prejudicá-lo em razão da categoria em que este está inserido. Contudo, é de dever do trabalhador demonstrar e justificar todo o acontecimento que provocou a suposta discriminação, nomeando e indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais este se sentiu discriminado.

Contudo, há ainda, a atitude de um tratamento igualitário, mas que deveriam ser tratados de maneira diferenciada, pois não seriam considerados discriminatórios se fossem justificados objetivamente por motivos plausíveis e adequados à situação. Tais medidas diferenciadas, facultam ao empregador a adoção de uma atitude discriminatória, mas, que, por possuírem, implicitamente, razões de ser, não serão consideradas como indo de encontro a legislação ¹²⁴.

O princípio da igualdade, então, pode ser atrelado ao da universalidade, apesar de serem distintos. Ou seja, a igualdade está diretamente ligada ao conteúdo, a noção qualitativa da questão, e, portanto, relacionada com a ideia de justiça aristotélica ¹²⁵.

A Diretiva 2000/78/CE, de 27 de Novembro de 2000, vem estabelecer um ambiente de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional de todos os cidadãos, sendo aplicado a todas as pessoas dentro de um sociedade, tanto no setor público quanto no privado. Tal diploma é de extrema importância para o Direito e garantia das pessoas portadoras de necessidades especiais, pois tem como funções: assegurar as condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente e às atividades

¹²² Para uma melhor abordagem do alcance deste elemento, Rodriguez-Piñero y Bravo-Ferrer, *Discriminación, igualdad y acción positiva*, *Relaciones Laborales*, II, 1995, p. 86.

¹²³ Agência dos Direitos Fundamentais da UE, Conselho da Europa, Manual sobre a legislação europeia Antidiscriminação, 2010, p. 33.

¹²⁴ Sobre o assunto, Marie-Ange Moreau, *Les justifications des discriminations*, *Droit Social*, nº12, Décembre, 2002.

¹²⁵ Explica Jorge Miranda, em MIRANDA, Jorge., *Manual de Direito Constitucional*. Tomo IV. 5ª ed. Coimbra: Coimbra Editora S. A. 2012. 508 p. ISBN 978-972-32-2010-0. p. 258 e 263. Assim como, segundo defende o professor John Rawls, conceituando o princípio da justiça como vertente do princípio da igualdade, RAWLS, John, *Uma teoria da justiça*, 2 ed. Lisboa: Editorial Presença, 2001, p. 67

profissionais; garantir o acesso a todos os tipos e níveis de orientação e formação profissional; condições dignas de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração; e à filiação em uma organização de trabalhadores ou de empregados, tendo o Direito de gozar de todas as regalias concedidas por estes.

Conforme garante a legislação da República Portuguesa, o trabalhador ou candidato, em qualquer emprego, tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que diz respeito ao acesso ao emprego, à formação, a promoção ou a carreira profissional. Assim como, igualmente tratado quanto às condições de trabalho, sendo proibido seu privilégio injustificado e cedência de benefícios. Não pode também, o trabalhador, ser prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever por motivo de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil, situação familiar ou econômica, origem ou condição social, patrimônio genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, sendo de responsabilidade total do Estado incentivar a igualdade de acesso a estes direitos ¹²⁶. Qualquer violação do exposto constitui automaticamente uma contra ordenação muito grave ¹²⁷. Segundo o Código do trabalho, o empregador tem como dever afixar na empresa, em um local visível e apropriado, informações relativas os direitos e deveres do trabalhador quanto a igualdade e a não discriminação.

A Lei n.º 46/2006, de 28 de Agosto, discute a proibição exclusiva em casos de discriminação em razão da deficiência e da existência de risco agravado de saúde. É considerado, neste dispositivo, para além do que já é disposto no CT, prática discriminatória contra pessoas com deficiência ou incapacidade, as seguintes condutas ¹²⁸: a adoção de procedimento, medida ou critério, que subordine a fatores, físicos, sensoriais ou mentais, a oferta de emprego, cessação de contrato de trabalho ou a simples recusa de contratação; a produção ou divulgação de anúncios de emprego que

¹²⁶ Art. 24º, CT

¹²⁷ N. 5 do Art. *supra*

¹²⁸ As práticas discriminatórias definidas no n. 1 não constituirão discriminação se, em virtude da natureza da atividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, a situação de deficiência afete níveis e áreas de funcionalidade que constituam requisitos essenciais e determinantes para o exercício dessa atividade, na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

tenham, em seu conteúdo, alguma especificação ou preferência que tenham como base elementos de discriminação em função da deficiência; a prática ou medida do empregador que venha a discriminar o trabalhador que esteja ao seu serviço ¹²⁹. Assim como, também fica expressamente proibido a dispensa, a sanção e o prejuízo do trabalhador deficiente, tendo como motivo causador o exercício de direito ou de ação judicial contra prática discriminatória ¹³⁰.

Quanto a punição cabível para casos de discriminação contra pessoas com deficiência, é conferido o direito de recebimento de uma indenização, causados por danos patrimoniais e não patrimoniais. Para tal, o tribunal tem como obrigação avaliar o grau da violação e os interesses em questão, assim como o poder econômico dos responsáveis pela infração e as condições financeiras do indivíduo que sofreu a discriminação. Se condenados, as sentenças serão divulgadas em uma das publicações periódicas diárias de maior circulação, no qual deve estar nela inserida apenas os fatos que comprovem a prática da discriminatória por motivo de deficiência, também a identidade dos ofendidos e dos condenados e a indenização devida ¹³¹.

2.2 Relação empregado x empregador

2.2.1 A importância da adoção de medidas favoráveis ao empregado deficiente ou doente crônico

De acordo com o Art. 86º do Código do Trabalho, o empregador tem como dever a adoção de medidas que favoreçam o deficiente ou doente crônico a ter acesso ao emprego, que possa exercer suas funções regularmente e nele ter possibilidade de progressos, assim como incentivar a formação profissional ¹³². O empregador, como uma pessoa que tem a visão focada nos lucros, deve explorar a capacidade de seus funcionários, e nela conseguir retirar o melhor para que o andamento da empresa não estagne. Isto também deve acontecer com os seus empregados portadores de alguma

¹²⁹Art. 5, n. 1 da Lei n. 46/2006, de 28 de Agosto.

¹³⁰ Art. 5, n. 2 da Lei *supra*.

¹³¹Art. 7 da Lei *supra*.

¹³² Art. 86º, n. 1, CT

necessidade especial, principalmente no que diz respeito aos aspectos favoráveis a estes, dando-lhes oportunidades de mostrar suas capacidades, e abrindo um campo de trabalho muito maior do que o imaginado.

Na legislação anterior ao Código do Trabalho de 2009, o que atualmente é disposto no Art. 86º sobre as medidas de ação positiva, era positivado pelo antigo Art. 74º como "medidas de ação positiva do empregador", o que foi modificado posteriormente por "medidas de ação positiva em favor do trabalhador com deficiência ou doença crônica". Esta mudança foi necessária para que o deficiente ou doente crônico fosse posicionado, em termos de interpretação, como o principal beneficiário da norma a quem esta se destina, como forma de esclarecimento da importância de tais medidas para esta classe de trabalhadores, sendo o empregador o obrigado a cumprir a norma, e o trabalhador deficiente ou doente crônico, o beneficiário da normativa.

As empresas têm a função social, podemos dizer, de incentivar e facilitar qualquer tipo de ingresso de profissionais deficientes ou doentes crônicos, adotando, assim, medidas que ajudem estes trabalhadores a se sentirem confortáveis e não discriminados, de modo a trata-los igualmente aos outros, porém com o cuidado e respeito que eles mereçam, o que pode exigir um pouco mais de atenção quanto as suas limitações, mas que de maneira alguma os impedem de aprender e de se adaptar à qualquer tipo de serviço, contanto que sejam ensinados e bem orientados.

Dessa forma, o Estado tem a obrigação de apoiar e prover estímulos, pelos meios que lhe forem convenientes, a ação de quem emprega ¹³³. É certo que o Estado tem que tomar a responsabilidade para si, por meio de legislações e normas jurídicas, ao que se refere à sociedade e de quem nela faça parte. Os indivíduos portadores de necessidades especiais, como cidadãos que são, têm o direito de receber da Lei todo o aparato necessário para que possam exercer suas funções sociais e básicas dentro da sociedade ¹³⁴.

¹³³ N. 2 do Art. *supra*

¹³⁴ Segundo o Decreto-Lei nº 129/2017 de 9 de outubro, "O Programa do XXI Governo Constitucional estabelece como uma das prioridades da ação governativa a promoção da inclusão das pessoas com deficiência, como imperativo de uma sociedade que pretende realizar todo o seu potencial. No desenvolvimento das políticas de inclusão das pessoas com deficiência, o Governo reconhece como fundamental a garantia de condições de acesso e de exercício de direitos de cidadania, através da sua participação nos diversos contextos de vida, em igualdade com os demais cidadãos e cidadãs".

Logo, defende-se: “A adoção de medidas específicas que visem integrar as questões relacionadas com o emprego das pessoas com deficiência/incapacidade nas políticas gerais de emprego, assegurar que as pessoas com deficiência/incapacidade tenham acesso à orientação profissional, à formação, ao emprego até ao mais elevado grau possível de qualificação, assegurar a proteção contra a discriminação em todas as etapas do emprego, incluindo na seleção e no recrutamento, assim como em todas as medidas relacionadas com a progressão na carreira, bem como apoiar as pessoas com deficiência/incapacidade para progredirem e passarem do emprego protegido para o emprego em mercado aberto” ¹³⁵.

As empresas, tendo uma visão mais ambiciosa dos negócios, são pouco preocupadas com os programas de inclusão social ou integração daqueles que se diferem dos demais, de forma que, muitas vezes, ao abrir vagas para emprego dentro dessas empresas, a atenção corre rapidamente para o candidato mais hábil e desenrolado. Não que isto seja de caráter maldoso ou objeto de discriminação, é apenas a natureza no âmbito dos negócios.

Dessa forma, é de extrema importância e necessidade, que o Estado se posicione ao lado dos Direitos dos deficientes e doentes crônicos, através de normas que façam entender que é preciso integrar adequadamente e com dignidade os portadores de alguma deficiência ou doença degenerativa contínua.

Logo, baseando-se sempre no que foi disposto na Lei de Bases de Prevenção, da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência ¹³⁶, no qual defende que “A política de empregos deve incluir medidas, estímulos e incentivos técnicos e financeiros que favoreçam a integração profissional das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a criação de modalidades alternativas de atividades profissionais” ¹³⁷, o Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de Fevereiro, é criado para que seja dada uma maior importância a esta causa, e que, tem a função de corrigir um atraso de anos, quando o assunto é a questão da deficiência. Este dispositivo, então, estabelece um sistema de

¹³⁵ O emprego da pessoa com deficiência ou incapacidade, uma abordagem pela igualdade de oportunidades, Gabinete de estratégia e planeamento, Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, PUBLICAÇÃO CO-FINANCIADA PELO FUNDO SOCIAL EUROPEU, consultada em <http://www.gep.msess.gov.pt/>, em março de 2018.

¹³⁶ Lei n.º 9/89 de 2 de Maio- Revogada pela Lei 38/2004.

¹³⁷ *Ibidem*

quotas de emprego para indivíduos portadores de necessidades especiais, que tenha um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60% em todos os serviços da administração central e local, assim como institutos públicos que tenham natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos público ¹³⁸. Para ter acesso ao sistema de quotas em questão, são consideradas pessoas portadoras de deficiência aquelas cujo conceito seja o exposto na Lei nº 9/89, para além de exigir que tais indivíduos sejam capazes de realizar atividades laborais "sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam ou, apresentando limitações funcionais, estas sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho ou de ajuda técnica" ¹³⁹.

Contudo, em 2017 foi verificado que o Estado não está a cumprir devidamente a quota de emprego para este grupo específico de trabalhadores, ou seja, aqueles que têm alguma necessidade especial, verificando-se que, não houve nenhum candidato colocado através da Bolsa de Emprego Público. Acontece que, o número de indivíduos deficientes contratados pelo governo para a administração central, e local, não é superior a 50. Desde a vigência da lei de integração dos deficientes, foram publicados 2.575 concursos na Bolsa de Emprego Público, com um número de 24 mil vagas, entretanto, somente 10% destas vagas estavam conforme imposição legal, e, logo, apenas 46 pessoas foram recrutadas a final ¹⁴⁰.

Sendo isto explanado, fica encarregado ao empregador, facilitar a entrada de trabalhadores deficientes ou portadores de alguma doença em suas empresas, não só visando o lucro, mas sim a integração e a não exclusão de candidatos por motivos de neles serem observadas certas limitações, que por sua vez, podem ser adequadas e trabalhadas para que possam superar suas atividades sem prejuízo de ambas as partes. Há casos de empresas que são a favor e têm atenção às crenças de valores como inclusão e diversidade, e por isso, adotam ações efetivas para acrescentar esta causa. No entanto, existem entidades empresariais que se recusam a cumprirem os requisitos mínimos legais previstos nas Leis que dispõem sobre os deficientes e o trabalho.

Portanto, é possível o estabelecimento, por lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, de medidas de proteção específicas de

¹³⁸ Art. 1º da lei 29/2001.

¹³⁹ Art. 2º da Lei 9/89.

¹⁴⁰ Consultado em: <http://www.jornaleconomico.sapo.pt/noticias/estado-nao-cumpre-quota-de-contratacao-de-deficientes-para-a-funcao-publica-227303>, em março de 2018.

trabalhador com deficiência ou doença crônica e incentivos ao empregado ou ao empregador, principalmente ao que diz respeito à admissão, condições de prestação de atividade e adaptação de posto de trabalho, tendo em conta os interesses da empresa e do funcionário deficiente, conforme n. 4 do Art. 86, do Código do Trabalho.

Tais medidas, que favorecem à contratação de portadores de alguma deficiência, vão de encontro com algumas opiniões negativas por parte dos trabalhadores, pois, há um certo descontentamento e desconfiança no que diz respeito aos regulamentos dessas medidas e se de fato contribuem para a empregabilidade estas pessoas. Observa-se que os empregados consideram que é preciso uma maior fiscalização dessas medidas inclusivas, pois existem falhas na sua eficiência, principalmente pelo fato de as empresas não estarem a par da realidade dos indivíduos portadores de necessidades especiais no local de trabalho, podendo haver, não raras as vezes, certa discriminação e preconceito, mesmo que implícita.

Entretanto, a adoção das medidas em questão, que apoiam os trabalhadores deficientes e doentes crônicos, favorecem a sensibilização das empresas, dando ao empregador, a oportunidade de conhecer as reais condições de trabalho do deficiente. Porém, há uma queixa frequente por parte dos empregadores sobre as condições contratuais, no qual é fixado um período de tempo mínimo obrigatório na permanência do trabalhador deficiente contratado, sendo este de 1 (um) ano, o que é considerado um tempo muito longo, e que pode prejudicar a empresa nos casos em que o trabalhador não se adapte à função que lhe foi encarregada ou ao local do laboro.

É claro que, nos tempos de maior evolução sobre o assunto, ainda que as empresas encarem essas medidas como um instrumento útil e positivo para que possa ser desenvolvido a contratação dos deficientes, os empregadores ainda encontram dificuldades sobre como agir e que medidas tomar para que seja possível a inclusão efetiva como forma de maximizar os lucros com o investimento gasto nos programas de inclusão. Há ainda o fato, que não pode ser ignorado, de certa quantidade da população deficiente ter baixa escolaridade devido às restrições que existem quanto ao acesso à educação ¹⁴¹, que mesmo não sendo de forma tão limitada, pois há programas governamentais que incentivam o acesso à escola, como já estudado nesse artigo,

¹⁴¹ PASTORE, J. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo, Ed. LTr, 2000.

enseja dificuldades, que no futuro pode prejudicar na contratação dessas pessoas ¹⁴². Acredita-se que este aspecto é um dos fatores que causam maior dificuldade quanto a inserção laboral dos portadores de necessidades especiais, pois é a partir da educação que um cidadão se prepara para a vida adulta e as responsabilidades do emprego, assim como o aproveitamento do uso dos seus conhecimentos para aplicar nas atividades laborais que está a realizar ¹⁴³.

Os estudos mostram, sobre este assunto, que geralmente focam-se em aspectos que se relacionam com o recrutamento e seleção ¹⁴⁴ e demonstra que a contratação do profissional com deficiência ou doença crônica só acontece, na maioria das vezes, pela obrigação que a Lei impõe ¹⁴⁵, sem que sejam consideradas as peculiaridades de cada categoria da deficiência em questão, e no final, observa-se, que é preferível os candidatos com deficiências consideradas menos complexas.

É possível, então, perceber, que, os empregadores somente se mobilizam, na maioria dos casos, à sombra das questões legais no que se referem a uma promoção efetiva da responsabilidade social ou a uma incorporação de valores de inclusão, para além de as empresas não conseguirem enxergar os benefícios que o incentivo à diversidade e integração de pessoas portadoras de necessidades especiais pode acarretar.

Por motivos de adaptações necessárias em um determinado posto de trabalho, no que se refere a acessibilidade, para que possa ser recebido adequadamente os funcionários com deficiência, as empresas geralmente têm o hábito de manter o quadro de vagas de tal posto de trabalho destinado somente a portadores de deficiência. Logo, se uma pessoa deficiente deixa de trabalhar em determinada posição na empresa, esta será destinada exclusivamente para outro funcionário portador de necessidades

¹⁴² SCHWARZ, A.; HABER, J. Cotas., como *vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência*. São Paulo: I. Social, 2009.

¹⁴³ Conforme afirmam, LANCILLOTTI, S.S. *Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal*. Campina, 2003, p.111 e GÖDKE, F. *A Inclusão Excludente de Trabalhadores com deficiência nos Processos Produtivos Industriais*, 2010. p. 173. Tese (Doutorado em Educação) - Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010.

¹⁴⁴ Explica, sobre esta questão, SCHWARZ, A.; HABER, J. Cotas., *Como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência*. São Paulo: I. Social, 2009.

¹⁴⁵ Segundo TEODÓSIO, A.S.S.; GONÇALVES, G.; SILVEIRA, C.M.; FROTA, J.G.; SANTOS, S.; ALVES, M.H.; SILVA, L.D., *A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: desafios para a gestão socialmente responsável*. In: Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: ações inclusivas de sucesso, 3., 2004, Belo Horizonte. Anais... Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2004.

especiais similar. Esta política adotada pelas empresas vai de encontro com o que defende alguns estudiosos, pois há a ideia de que o posto de trabalho deve ser avaliado sob o ponto de vista do profissional com a deficiência em si, e não sob o ponto de vista da gestão da empresa ¹⁴⁶.

Há quem defenda que não se deve concentrar as pessoas com necessidades especiais em um único setor, pois é possível observar que o massivo número de deficientes está disposto em cargos de produção e auxiliar. É preciso integrar tais funcionários em trabalhos mais intelectual e que exijam mais precisão, ou que, simplesmente, sejam colocados em outras áreas distintas que não a mecânica, para que em cada âmbito empresarial seja possível a inclusão destes profissionais ¹⁴⁷.

Apesar de as medidas, que favorecem a contratação dos deficientes e pessoas com doenças degenerativas crônicas, serem úteis e necessárias, há a ideia de que a existência de apoios como esses podem ser vistos como discriminatórios, pois, não devia existir favorecimento algum para este grupo de pessoas, visto que estas deveriam conseguir entrar nas empresas pelo simples fato de este ser competente para o cargo, e não por causa de um benefício que lhe foi dado. Apesar de ter uma certa lógica neste pensamento, é preciso entender que a contratação justa é diferente da contratação igualitária. Pois, devem-se considerar a máxima, dita por Aristóteles, de que " Devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade.", respeitando, desta forma, as limitações desses indivíduos e sua singularidade ¹⁴⁸, e observando a competição injusta que seria se fossem comparar com um empregado que não tem nenhuma necessidade especial.

Quanto à estágios, com a ajuda de institutos de apoio como o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) ¹⁴⁹, que variam dependendo das habilitações dos candidatos e das entidades que proporcionam o estágio, são concedidos estágios de

¹⁴⁶ PATROCÍNIO, F.F.; REIS, L.M. *Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: algumas considerações sobre avaliação de postos de trabalho*. In: Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: propostas e ações: impasses e avanços, 4., 2006, Belo Horizonte, Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2006.

¹⁴⁷ De mesma opinião sobre a questão, GIL, M. (Coord.). *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

¹⁴⁸ Segundo dispõe o princípio da singularidade, disposto no Art 4º da lei n. 38/2004, de 18 de agosto, em que diz "À pessoa com deficiência é reconhecida a singularidade, devendo a sua abordagem ser feita de forma diferenciada, tendo em consideração as circunstâncias pessoais".

¹⁴⁹ Regulado pelo Decreto-Lei nº 247/89 quanto ao seu apoio técnico e financeiro.

até nove meses, que podem ser realizados em empresas privadas que tenham fins lucrativos ou não, e autarquias locais, sendo aberta os prazos de candidaturas durante todo o ano. Tais bolsas de estágios tem a função de treinar o deficiente para o mercado de trabalho, e não passíveis de tributação de IRS, muito embora não tenha obrigatoriedade de realizar descontos para a Segurança Social.

2.2.2 A necessidade de formação profissional apoiada pelo empregador

No âmbito laboral privado, ou seja, no que diz respeito a empresas e seus funcionários, é importante que haja uma confiança de ambas as partes, sendo o polo passivo portador de deficiência ou não. Os empregadores visam, acima de tudo, os benefícios que o empregado irá lhe causar, escolhendo seus trabalhadores baseando-se na capacidade de cada um para realizar algum tipo de serviço que esteja sendo necessário na empresa. Dessa forma, não há maneira melhor de conseguir este objetivo do que o incentivo à formação profissional de quem irá trabalhar a seu favor.

No caso dos trabalhadores deficientes ou doentes crônicos, este incentivo é ainda mais essencial, pois, tais funcionários precisam de um pouco mais de atenção e ensinamentos, já que sofrem de certas limitações que os impedem de desempenhar determinadas funções. Logo, as empresas, ainda com o olhar voltado para os seus próprios benefícios, devem desenvolver ações de formação profissional, inicial e contínua, para indivíduos com algum tipo de "incapacidade", promover o emprego de pessoas com deficiência, seja em mercado aberto ou mediante programas específicos de apoio ao emprego, e que, lhes deem oportunidades de adquirir conhecimentos e competências necessárias à conquista de uma qualificação profissional.

Desse modo, uma política educativa e de incentivo ao trabalho dependerá de razões que conduzem a formação e a promoção do crescimento individual do trabalhador, assim como a adoção de mecanismos e processos, nos qual, seja eficiente para o aumento da produtividade.

Em 1964, um estudo sobre capital humano dispôs que a formação de uma pessoa implica certos custos, sejam estes diretos e indiretos, e tal investimento só é realizado

se o lucro almejado for superior ao seu custo. Tal teoria aparece como uma linha de pensamento sobre formação, criando uma correlação entre o nível de educação e a produtividade. Ou seja, cada pessoa, individualmente, adquire características pessoais através do tempo, por meio da educação e de formações que contribuem para um aumento significativo da produtividade, aumentando assim, os rendimentos. Através desse pensamento, extrai-se pontos positivos no que diz respeito ao investimento em capital humano e no ciclo laboral, sendo eles: o benefício pessoal que se associa diretamente aos rendimentos e o benefício social que está diretamente ligado ao aumento da produtividade, que no final, traz benefícios na economia do país ¹⁵⁰.

Contudo, apesar da importância de que o funcionário deficiente tenha uma qualificação adequada para o trabalho a qual está se candidatando, a falta deste elemento não pode ser vista como o principal motivo, pelo qual, muitas vezes, a contratação não acontece. Como já discutido neste estudo, o desconhecimento dos empresários quanto a realidade dos deficientes, e consequentemente, o desconhecimento do seu potencial laboral, faz com que tais candidatos não tenham muito sucesso ao tentar ingressar em uma empresa, para além de que este facto faz com que não haja um avanço na quantidade de pessoas deficientes que tenham qualificação profissional para um determinado laboro. Então, entra-se em um ciclo vicioso, no qual as empresas precisam que o candidato deficiente tenha alguma experiência para o trabalho, mas são poucas que se dispõem a treina-los e lhes proporcionar tal experiência exigida ¹⁵¹.

Vendo por essa perspectiva, entende-se o porquê de os setores de Recursos Humanos das empresas, que além de administrar as contratações dos funcionários, por sua vez são responsáveis pela parte social e inclusão dos trabalhadores, acabarem por atribuir vagas aos indivíduos portadores de necessidades especiais que exijam pouca qualificação. O discutido aqui é este equívoco de não percepção, por parte das empresas, no potencial do empregado deficiente ou doente crônico de se tornarem

¹⁵⁰ BECKER, Gary S., *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Chicago : University of Chicago Press, 1ª edição, 1964

¹⁵¹ Segundo o Decreto-Lei n. 290/2009, de 12 de Outubro, artigo 6º, nº 2, "A formação profissional visa dotar as pessoas com deficiências e incapacidades dos conhecimentos e competências necessárias à obtenção de uma qualificação que lhes permita exercer uma atividade no mercado de trabalho, manter o emprego e progredir profissionalmente de forma sustentada".

qualificados em qualquer setor da empresa, desde que sejam devidamente treinados e ensinados para tal.

Para além de toda a questão laboral, não se pode ignorar que a inclusão de pessoas com diferentes realidades em um ambiente de trabalho acarreta benefícios para os demais trabalhadores, visto que o convívio com a diversidade proporciona o desenvolvimento do ser humano, assim como a maior capacidade de lidar com o desconhecido e o incentivo à criatividade.

Apesar da extrema necessidade do apoio dos empregadores, o Estado também se pronuncia quanto à questão da qualificação dos trabalhadores, criando o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das pessoas com deficiência e Incapacidades, que, além de agregam matérias previstas pelo Decreto-Lei n. 247/89, de 5 de Agosto e o Decreto-Lei n. 40/83, de 25 de Janeiro, que tratam por sua vez de reabilitação profissional, também tratam de medidas com funções específicas às pessoas com alguma incapacidade e que, conseqüentemente, apresentam dificuldade no acesso, manutenção e progressão no emprego ¹⁵².

Tais programas de formação profissional e de apoio à manutenção no mercado de trabalho se desenvolvem com base em ações de informação, orientação para a qualificação laboral e adaptação nos postos de trabalho. Neste âmbito do emprego apoiado acontece a realização de estágios de inclusão e de contratos "emprego-inserção" para pessoas com deficiências e incapacidades. Contudo, a atribuição de tais apoios, mesmo sendo de iniciativa total do Estado, devem ser acompanhados pelos serviços de saúde ocupacional da entidade empregadora ¹⁵³

As transformações na sociedade, a participação social, a inclusão no mercado de trabalho conforme medidas de incentivo, que por sua vez compensam as limitações presentes nos trabalhadores deficientes, no qual, por sua vez, beneficiam tanto as empresas quanto os trabalhadores, assim também como o Fundo Social Europeu, desempenharam um papel de grande importância como principal instrumento Europeu para promover o emprego, ajudar os deficientes a conseguirem melhores cargos e

¹⁵² Decreto-Lei n.º 290/2009 - Diário da República n.º 197/2009, Série I de 2009-10-12

¹⁵³ *Ibidem*

garantir oportunidades de emprego mais justas para todos os cidadãos, sem fazer diferença quanto a capacidade de cada um ¹⁵⁴.

2.2.3 Direitos e deveres do empregador quanto aos funcionários com deficiência ou doença crônica

Como já discutido, a formação e a inclusão de profissionais com deficiência ou doença crônica é uma problemática importantíssima se levado em consideração que o trabalho e o emprego têm uma função de dar estrutura para as pessoas, assim como para suas famílias e a sociedade em geral, é o que diz o Decreto-Lei nº 290/2009, de 12 de Outubro ¹⁵⁵.

Desde os anos 80 é possível a percepção da atenção do Estado quanto ao desenvolvimento de criação de medidas que favoreçam e dignifiquem o acesso e a frequência dos indivíduos com alguma incapacidade no mercado de trabalho, principalmente quanto a medidas de apoio e formação profissional especializado, já vistos neste presente estudo. Contudo, é preciso que haja uma sistematização e uma crescente inovação.

Com a criação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em Julho de 2009, Portugal assumiu com o compromisso de, além de promover, proteger e garantir condições de vidas dignas às pessoas com deficiência ou incapacidade, de forma a reconhecer os seus direitos e a igualdade de oportunidades ¹⁵⁶.

A legislação portuguesa dispõe em seus princípios gerais a igualdade entre os trabalhadores, de forma que, aos empregados com deficiência ou doença crônica, são atribuídos a titularidade dos mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, formação, promoção, carreira profissional e condições dignas de trabalho, sem haver prejuízo das especificidades inerentes às suas condições limitadas.

Entre os Direitos concedidos às pessoas com deficiência ou portadoras de alguma doença crônica, quanto ao direito laboral, estão as quotas de emprego ¹⁵⁷. É de

¹⁵⁴ Comissão Europeia *in* <http://ec.europa.eu>, 2013.

¹⁵⁵ Consolidação Decreto-Lei n. 290/2009 - Diário da República n.º 197/2009, Série I de 2009-10-12.

¹⁵⁶ Lei n. 38/2004, de 18 de agosto.

¹⁵⁷ Art. 28 da lei 38/2004, de 18 de agosto.

obrigação das empresas, conforme o seu nível de atuação, tamanho estrutural e quantidade de funcionários, ter em seu rol de funcionários um mínimo de 2% de trabalhadores portadores de deficiências, sendo tais contratações realizadas através de um contrato de trabalho ou prestação de serviços ¹⁵⁸. Já quanto a Administração Pública, a porcentagem de contratação de pessoas com deficiência é de no mínimo 5% ¹⁵⁹.

Quanto a taxa contributiva dos trabalhadores portadores de deficiência ou doentes crônicos, também há benefícios e devem ser respeitados como um Direito concedido a este tipo de empregado e seu empregador. Dessa forma, as entidades empregadoras, que celebrarem um contrato de trabalho, por tempo indeterminado, com um indivíduo portador de necessidades especiais, desde que, este empregado tenha uma porcentagem inferior a 80% da capacidade normal exigida comparando-o a um trabalhador não deficiente, ao desempenhar as mesmas funções, no que se refere a capacidade para o trabalho, terá direito a uma redução na taxa contributiva, passando de uma taxa de 23,75% para 11,9% ¹⁶⁰, ou seja, um desconto de 12,5%. Contudo, para ser beneficiário de tal redução, o empregador tem que estar em dia com os pagamentos de contribuições à Segurança Social e ter a situação tributária da empresa regularizada perante a Administração fiscal ¹⁶¹. Assim como, perde tal Direito a partir do momento que contrair dívida a Segurança Social ou quando o trabalhador deficiente não estiver mais ao seu serviço ¹⁶².

Em alguns casos, a entidade empregadora necessita de realizar alterações estruturais no seu espaço de trabalho, para poder facilitar a acessibilidade de seus funcionários deficientes e com incapacidades motoras. Nestes casos, existem apoios que cuidam da atenção a este aspecto, em forma de compensações destinadas a compensar as entidades empregadoras ¹⁶³, pelos encargos decorrentes da adaptação estrutural necessária para proceder à contratação de trabalhadores portadores de deficiência. Desse modo, o empregador pode fazer o pedido de até 50% do valor da obra

¹⁵⁸ Art. 28, n. 1 da Lei *supra*.

¹⁵⁹ Art. 28, n. 3, da Lei *supra*.

¹⁶⁰ Departamento de Prestações e Contribuições, Guia Prático – Redução da Taxa Contributiva – Trabalhadores com Deficiência, 2007 – v5.07, p. 4.

¹⁶¹ O requerimento, bem como os documentos indicados, deve ser entregue pela entidade empregadora, em qualquer serviço de atendimento da Segurança Social.

¹⁶² Decreto-Lei nº 257/86; Decreto-Lei nº 299/86 e Decreto-Lei 125/91.

¹⁶³ Apenas nos casos em que os edifícios onde funcionam tenham sido construídos antes de 20 de Fevereiro de 2007.

até o limite de 16 vezes o valor do indexante dos apoios sociais (IAS). Tal apoio é concedido apenas se o contrato de trabalho for por tempo indeterminado e com duração mínima de um ano, ou se, for a tempo parcial, contanto que o período normal de laboro seja de no mínimo 50% do limite máximo legal. Para terem os benefícios deste apoio, a entidade empregadora deve impetrar candidatura formal ao Centro de Emprego em um prazo máximo de 30 dias após a contratação da pessoa com deficiência ¹⁶⁴.

Vale ressaltar, no que diz respeito a acessibilidade, que não basta a integração do deficiente no âmbito de trabalho, seja por políticas públicas ou por gestão interna das empresas, é necessário que haja a eliminação efetiva de barreiras quanto a atitude das pessoas em relação a inclusão da diferença no campo laboral. Tais maneiras de conscientização podem ser implementadas pelas entidades empregadoras com políticas internas baseadas em programas e práticas de sensibilização e convivência que ajudem na extinção de qualquer barreira, de modo a influenciar os demais funcionários à diversidade no ambiente de trabalho.

Ao que se refere aos postos de trabalho que são disponibilizados para os funcionários deficientes ou doentes crônicos, as empresas podem abrir postos de trabalho, em um regime especial, de emprego apoiado. Para isto, é preciso que a entidade empregadora peça autorização ao Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP) ¹⁶⁵ e ingressar com um pedido de candidatura a um apoio financeiro que co-participará com as despesas, com a Segurança Social e com a ajuda na eliminação de barreiras arquitetônicas ¹⁶⁶.

Infelizmente, com a existência de tais apoios aos deficientes, diversas empresas que contratam pessoas com necessidades especiais, valendo-se de apoios do Estado, usam de forma indevida essa ajuda estatal, e, conseqüentemente, obriga os trabalhadores especiais a passarem por vários estágios e cursos de formações diferentes, sem nunca conseguirem, de facto, uma inclusão económica estabilizada e

¹⁶⁴ Estes apoios deixam de fora situações de acidentes de trabalho ou outros que provoquem algum tipo de incapacidade, no caso da pessoa já se encontrar a trabalhar na empresa.

¹⁶⁵ Decreto-Lei n. 290/2009, Art. 13, dispõe "Sempre que os apoios concedidos pelo IEFP, I. P., sejam passíveis de co-financiamento por fundos comunitários, designadamente pelo Fundo Social Europeu, a concessão dos apoios deve respeitar as respectivas elegibilidades e normas de acesso".

¹⁶⁶ Decreto lei 290/2009, de 12 de outubro, Art. 30º, d).

uma carreira estável, e, dessa forma, a deixar estes funcionários em uma situação de precariedade. Logo, se faz necessário que o Estado configure a maneira como os apoios estão a ser distribuídos às entidades empregadoras e criem medidas mais restritivas, que obriguem as empresas, a algum nível de compromisso para com o empregado deficiente ¹⁶⁷.

Para além do comentado, é de dever da entidade que empregadora: proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n. 3 do Art. 127.º do Código do Trabalho); facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional (Art. 61.º do Código do Trabalho); organizar os turnos, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (n. 2 do Art. 221.º do Código do Trabalho); e afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, incluindo os direitos relativos à parentalidade, constituindo contra ordenação leve a violação deste dever (Art. 24.º do Código do Trabalho).

2.2.4 Prestação de trabalho condicional

Quanto ao horário de trabalho, como dispõe o Art. 87º do atual Código do trabalho, fica guardado o Direito ao empregado portador de deficiência ou doença crônica a dispensa da prestação de serviço em horários organizados em razão: do regime de adaptabilidade, do banco de horas ou do horário concentrado. Fica também dispensando o empregado deficiente ou doente crónico a prestar serviços em horários entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, se, por algum motivo, o laboro em questão prejudicar a sua saúde ou segurança ¹⁶⁸. Para que seja avaliada as condições do funcionário especial, e, eventualmente a aplicação das condições diferenciadas de horários, é necessário que haja um prévio exame de saúde ¹⁶⁹.

¹⁶⁷ Paula Campos Pinto, CAPP/ISCSP-ULisboa, *em Relatório sobre Monitorização dos Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência em Portugal*.

¹⁶⁸ Art. 87 n.1 a) e b).

¹⁶⁹ Art. 87, n.2.

A figura da adaptabilidade do tempo de trabalho, que é um dos elementos que podem estar presentes no contrato de trabalho típico e que o empregado deficiente pode ser dispensado, é um mecanismo elástico, no qual, o período normal de trabalho é instituído em termos médios, tendo como base um tempo de referência não semanal. Tal regime é definido conforme regulamentação coletiva ¹⁷⁰, adaptabilidade individual, que é consequência de um acordo entre o empregador e o empregado ¹⁷¹ ou o que é concedido por "adaptabilidade grupal", que concede ao empregador o poder de aplicar tal regime a trabalhadores não abrangidos pela IRCT previsto no Art. 204 ¹⁷².

O regime de banco de horas é um regime especial de organização de tempo de trabalho, no qual incluem as modalidades de banco de horas estabelecidos por regulamentação coletivas ¹⁷³, banco de horas individual ¹⁷⁴ e o banco de horas grupal ¹⁷⁵.

O horário concentrado é outra forma especial de organização do período laboral ¹⁷⁶, que admite que o tempo normal de trabalho diário possa ser aumentado até quatro horas diárias, através de acordo entre as partes ou por IRC.

Quanto ao vínculo de emprego público dos trabalhadores deficientes ou com doença crônica, não estarão sujeitos às regras sobre o excesso ou débito de horas apurado no final de cada período de aferição, que são aplicados aos demais trabalhadores. Contudo, no que diz respeito aos trabalhadores com deficiência, o débito ou o excesso de horas apurado ao final, poderá ser transmitido para o período seguinte, e nele, compensado, contanto que, não ultrapasse o limite de 5 e 10 horas.

Ao que se refere ao tempo de intervalo das funções laborais, durante o serviço, os trabalhadores com deficiência podem gozar de mais de um intervalo de descanso, com uma duração diferente prevista no regime especial, desde que não exceda os limites estabelecidos de até duas horas por jornada diária ¹⁷⁷.

¹⁷⁰ Art. 204 do CT

¹⁷¹ Art. 205 do CT

¹⁷² Art. 206 do CT

¹⁷³ Art. 208 do CT

¹⁷⁴ Art. 208-A do CT

¹⁷⁵ Art. 208-B do CT

¹⁷⁶ Art. 209 do CT

¹⁷⁷ Instituto Nacional para a reabilitação - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Disponível em: <http://www.inr.pt/content/1/3792/regime-laboral-especial-do-trabalhador-com-deficiencia-exercer-funcoes-publicas>, acessado em: Março de 2018.

No que diz respeito ao trabalho suplementar, segundo o Art. 88º do CT, o trabalhador deficiente ou doente crônico fica isento da obrigação de prestar serviço fora do horário de trabalho (Art. 88, n.1).

Para que haja uma maior atenção as condições especiais impostas aos trabalhadores deficientes ou doentes crônicos, podem ser estabelecidas por lei ou IRC medidas especiais de proteção, principalmente no que se refere: a admissão destes empregados, as condições de prestação das atividades, a adaptação dos postos de trabalho (como já visto *supra*) e a incentivos, tanto ao empregador quanto ao trabalhador, tendo sempre que respeitas os interesses mútuos ¹⁷⁸.

Quanto as faltas por doença dos trabalhadores com deficiência ou doença crônica, com vínculo de emprego público, só estarão abrangidas pelo regime especial se estas decorrerem da própria deficiência ou doença crônica do funcionário que está a faltar ao trabalho. O direito à falta, nessas condições, não traduz a perda da remuneração total diária nos primeiros três dias da incapacidade temporária, nos casos de faltas seguidas ou interpoladas, nem a perda de 10% da remuneração diária, quando se passarem quatro dias, e até o trigésimo dia, da incapacidade em questão. Assim como não lhe será aplicado nenhum desconto na antiguidade para efeitos de carreira.

Para a comprovação da falta por motivo de doença, é preciso que o trabalhador apresente na entidade patronal uma declaração do médico que ateste que a doença que o impede, naquele momento, de desempenhar suas atividades no serviço, decorra de deficiência ou da doença crônica do qual são portadores. Vale ressaltar que a simples apresentação do Despacho Conjunto dos Ministros das Finanças e da Saúde nº A-179/89-XI, de 22 de Setembro, não é o suficiente para justificar a falta, visto que este despacho somente conceitua quais são as doenças consideradas incapacitantes, não tendo força para servir como prova de que haja uma relação entre as faltas concedidas e a condição de doença crônica a que estão submetidos os trabalhadores.

¹⁷⁸ AMADO, João Leal, *Contrato de trabalho à luz do novo código do trabalho*, 2009, editora Coimbra.

2.3 Modalidades de extinção do contrato de trabalho do deficiente ou doente crônico

2.3.1 Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho pode ser considerada como uma das matérias mais sensíveis e importantes quando referida a um caráter político-jurídico da questão, sendo também uma das matérias mais rígidas do sistema jurídico-laboral, tendo uma natureza imperativa, não podendo ser modificado por IRC ou por contrato de trabalho, salvo quando se diz respeito aos critérios de definição das indemnizações, aos prazos de procedimento e de aviso prévio e aos valores das indemnizações. A cessação pode acontecer por diversos motivos e modalidades, e como é observado no direito laboral, o empregador se encontra em uma posição maior de hierarquia em relação ao trabalhador, que se posiciona no lado mais fraco da relação trabalhista, ou seja, é podemos dizer que é facultado à entidade empregadora o controle da execução devida para prestação de serviço ¹⁷⁹. Portanto, é essencial a análise correta de requisitos e procedimentos de cessação de um contrato de trabalho e suas modalidades, para que não haja erro na configuração dessa extinção, prejudicando o funcionário trabalhador e o despedindo por causas equivocadas, pois, caso isto aconteça, o despedimento se torna ilícito, e no caso de o trabalhador ser portador de necessidades especiais, poderá se configurar como uma demissão discriminatória.

O Código do Trabalho dispõe sobre diferentes formas de cessação do contrato de trabalho, conforme seu Art. 340º, sendo as modalidades típicas de despedimento, conforme qualificações técnicas do evento extintivo, o despedimento por fato imputável ao trabalhador, o despedimento coletivo, o despedimento por extinção de posto de trabalho e o despedimento por inadaptação. Para além das formas tradicionais de cessação do contrato laboral, como a caducidade, a revogação, a resolução pelo trabalhador e a denúncia pelo trabalhador. Entretanto, será abordado neste estudo,

¹⁷⁹ GOMES, Júlio., *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, V. I, Coimbra, 2007.

levando em consideração as situações do regime de contrato de trabalho do deficiente ou doente crônico, as modalidades de inadaptação, inaptdão e caducidade.

Um dos princípios que correspondem ao regime jurídico laboral da cessação do contrato de trabalho, é o Princípio da segurança do emprego, disposto no Art. 53º da CRP, que garante aos trabalhadores a tutela no que se refere à estabilidade do vínculo jurídico empregatício. Apesar de garantir uma segurança no emprego de todos os trabalhadores, neste princípio é também observado um conteúdo negativo, como a proibição dos despedimentos sem justa causa ou por motivos ideológicos ou políticos. Muito embora os motivos ideológicos ou políticos possam ser encarados com certa redundância, uma vez que, se o despedimento tem como fundamento motivos políticos ou ideológicos, o despedimento já se configura como sem justa causa, a explicação para tal é a atenção ao contexto político e social no tempo em que foi elaborado o texto constitucional a que se refere tais motivos de despedimento, ao considerar que estas proibições foram positivadas pelas leis dos despedimentos, e acolhida pelo CRP de 1976.

Ao se extinguir um contrato de trabalho, há de se assegurar direitos e pagamentos de indenizações e compensações, se for o caso. Quanto ao contrato laboral dos trabalhadores com deficiência ou doença crônica, esta verificação tem que ser ainda mais sucinta, pois, decorrente de suas limitações e sua posição mais frágil, se encontram posicionados em uma situação que exige mais atenção, visto que há sim uma legislação especial e protetora destes trabalhadores, porém, não abrange todas as situações no caso concreto, sendo seu alcance um tanto quanto reduzido e limitado.

Na análise das modalidades em que um contrato laboral pode ser cessado, quando tal contrato for realizado com trabalhador portador de deficiência ou doença crônica, é preciso avaliar cada situação individualmente e tentar encaixar o caso concreto nas normas reguladoras de despedimento, que podem ser por inaptidão ou caducidade, assim como, ter atenção para qual forma de extinção é a mais benéfica para o trabalhador deficiente ou doente crônico, o protegendo.

Contudo, essas duas figuras, caracterizadoras de cessação do contrato trabalhista, tem conceitos estreitos, existindo, então, certas semelhanças na sua aplicabilidade, e como consequência, a facilidade da possibilidade de uma insegurança e instabilidade no serviço em si, já que é observada, pelos trabalhadores, quão fácil os contratos poderão ser encerrados, devida a fragilidade na qual a cessação se dá. Aos

funcionários deficientes é algo ainda mais preocupante, pois, em comparação com os demais trabalhadores, supõe-se que terão menos produtividade.

Quando ilícito, o despedimento terá um procedimento diferente, pois nestes casos, o trabalhador terá o direito de rescindir o contrato com justa causa, estando o empregador impedido de afastar tal direito através do uso da revogação. Observa-se que em situações como estas, o que passa a estar em causa é a cessação do contrato laboral por iniciativa, agora, do trabalhador, como consequência da conduta ilícita da entidade patronal. Entretanto, o empregador pode cumprir espontaneamente as obrigações decorrentes da cessação, como o pagamento voluntário dos salários vencidos ou oferecendo sua reintegração.

A cessação do vínculo laboral, quando por iniciativa da entidade patronal, é de grande relevância quando comparado a outros contratos ¹⁸⁰ seja devido às restrições legislativas à cessação do contrato por iniciativa do empregador, ou seja, pela natureza imperativa do regime, decorrente de uma evolução legislativa do regime do despedimento e tutela constitucional.

2.3.2 Despedimento por inadaptação e o surgimento da Lei nº 23/2012

É configurado como despedimento por inaptidão, conforme Art. 373º do Código do Trabalho, toda a cessação de contrato laboral que tenha acontecido por iniciativa da entidade empregadora e justificada como inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho que lhe foi concedido. Ou seja, tal inaptidão se forma quando há mudanças no posto de trabalho e o trabalhador não se adapta adequadamente a estas modificações, mesmo ainda assim estando apto para desenvolver as atividades da função que lhe foi encarregada.

Posicionados no n. 1 do Art. 374º do CT, encontramos as situações em que consolida casos de inadaptação do trabalhador, sendo estas: a redução continuada de produtividade ou de qualidade do trabalho; falhas recorrentes no posto de trabalho; e, causa de riscos à segurança e saúde do trabalhador ou de terceiros. Para além de que,

¹⁸⁰ Neste sentido MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 4ª ed., Coimbra, 2008, p. 896 e ss.

a falta de inadaptção em questō nō se configura quando esta decorre de falta de segurana e saude no trabalho, que por sua vez,   imputável a entidade empregadora. Logo, a inadapt  o se configura prontamente, quando se torna extremamente difícil a sustent  o da relação trabalhista em virtude de uma dessas situações elencadas pelo CT. E em relação aos trabalhadores portadores de necessidades especiais, a regulament  o pode se dá da mesma forma, porém, o n  3 deste mesmo artigo salienta a proteção dos trabalhadores com capacidade reduzida, portadores de deficiência ou doença cr nica, dispondo que as regulament  es dispostas nesse dispositivo, referente ao regime da inadapt  o, não prejudica a atenção aos Direitos desse grupo de trabalhador e assegura suas garantias.

O regime da inadapt  o se aplica conforme o tipo de trabalhador em causa, e nos casos de trabalhador afeto a cargo de complexidade técnica ou de direção, a inadapt  o pressupõe que não sejam influenciados, os objetivos que foram acordados previamente, ou seja, os acordos de rendimento, e que este regime decorra de uma impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, sobre o qual comenta Maria do Rosário, no qual afirma que o que está realmente em causa   um juízo de inexigibilidade ao empregador da manutenção da relação contratual trabalhista com o trabalhador que não é capaz de prestar serviço com o equipamento que lhe foi disponibilizado e cuja produtividade diminui consideravelmente ¹⁸¹.

Dentre as formas de cessão do contrato de trabalho, é certo que a modalidade do despedimento por inadapt  o é a que menos se usa na prática, seja pelos empregadores ou seja pela jurisprudência, de modo que, via-se necessário, mesmo que implicitamente, uma reforma substancial e s til para que tal forma fosse mais bem aproveitada pelo Direito laboral.

A Lei n  23/2012, de 25 de Junho, vem trazer mudanças no âmbito legislativo, dos quais, a organização do tempo de trabalho, a redução das compensações por cessão do contrato de trabalho, extinção do posto de trabalho e sobre o despedimento por inadapt  o.

¹⁸¹ RAMALHO, Maria do rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II - Situações laborais Individuais, Editora Almedina, 2016, p. 1073.

Com a implantação dessa nova Lei, surgiu uma nova modalidade de cessação do contrato de trabalho, pois, a partir deste momento, foi introduzida uma nova forma de despedimento, que se qualifica quando há a extinção do trabalhador por motivo de redução de produtividade, porém sem a necessidade de culpa do trabalhador ¹⁸². Vale a ressaltar de que, se a redução da produtividade for decorrente de culpa do trabalhador, esta situação, então, se configurará como despedimento por facto imputável ao trabalhador, previsto no Art. 351º/2 al. m) do CT, no qual se trata de outra norma independente da Lei em questão.

Desta forma, foi inserido no artigo 375º do código trabalhista uma nova forma de se extinguir o contrato de trabalho, não sendo está mais uma categoria do despedimento por inadaptação, mas sim uma expansão desta, dando lugar a nova legislação de explorar novos casos de despedimento, já que a norma anteriormente existente tinha deixado as situações dos casos concretos carente de possibilidades ¹⁸³.

2.3.3 Despedimento por inaptidão e a falta de abrangência nos casos de deficiência ou doença crônica

O despedimento por inaptidão, inserida a partir da vigência da Lei 23/2012, é, basicamente, um desdobramento do despedimento por inadaptação, mas com a ressalva de que esta extinção não pressupõe mudanças no posto de trabalho. Prevista no Art. 375 nº 2 do CT, esta modalidade de cessação do contrato laboral, pode encerrar com a relação trabalhista conforme decorrência de uma mudança brusca no que diz respeito a prestação de trabalho do funcionário da empresa, sendo percebida uma redução de produtividade ou qualidade, e que torne impossível a continuação da relação laboral acordada.

Contudo, observemos que, partindo do pressuposto de que as causas objetivas da extinção de um contrato de trabalho se relacionam com motivos de gestão e os motivos subjetivos se relacionam com atos disciplinares, o despedimento por inaptidão

¹⁸² GOMES, Júlio., *Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei nº23/2012 de 25 de junho*, Revista da Ordem dos Advogados, ano 72, Lisboa, abril-setembro 2012, p.591.

¹⁸³ AMADO, João Leal, *O despedimento e a revisão do Código do Trabalho: primeiras notas sobre a Lei nº23/2012, de 25 de junho*, Revista de Legislação e Jurisprudência, nº 3974, maio-junho 2012, p. 305.

não se encaixa em nenhuma dessas duas categorias, podendo ser, então, equivocada a sua configuração ¹⁸⁴. Logo, uma incerteza jurídica é criada, visto que os motivos de despedimento, não sendo eles objetivos ou subjetivos, são arbitrários ¹⁸⁵. Para muitos juristas a modalidade da inaptidão é perigosa, pois, cria-se um risco de encontrarem nesta figura uma motivação para despedimentos injustificados e inanimados ¹⁸⁶.

Como já visto neste estudo, a integração do trabalhador deficiente ou doente crônico em outro posto de trabalho que seja mais compatível com suas limitações, se encaixa nas medidas favoráveis do empregador em relação ao empregado, sendo uma medida de adaptação razoável. A questão é, como se pode assegurar a proteção especial, que é devida aos trabalhadores com deficiência ou doença crônica, quanto ao despedimento por inaptidão. Segundo Art. 13º, 58º e 71º da CRP e 85, ss do CT, fica a possibilidade de uma interpretação em que haja o dever da entidade empregadora de recolocação do trabalhador em um posto de trabalho alternativo.

Quanto a produtividade, é ainda mais importante dá ênfase à situação dos deficientes, doentes crônicos e portadores de certa incapacidade, visto que, as limitações que lhe são conferidas, para além de certas particularidades no trabalho que lhe são devidas, podem causar certas situações em que se tornem menos produtivos. Logo, tais trabalhadores tornam-se mais vulneráveis, por muitas vezes obterem um desempenho mais modesto do que os demais trabalhadores em uma situação compatível. Portanto, mesmo essa categoria de trabalhadores tendo uma proteção legal assegurada, é de observar que o disposto sobre este assunto somente se encontra exposto no Art. 375º, n. 3, ou seja, quanto ao despedimento por inadaptação, que como já vimos anteriormente, se tornou uma modalidade distinta depois da nova legislação. Logo, no que diz respeito especificamente a extinção do contrato de trabalho por inaptidão, os trabalhadores deficientes ou doentes crônicos não estão protegidos pela norma.

¹⁸⁴ Para maior estudo do assunto, FERNANDES, António Monteiro, *A «Reforma Laboral» de 2012: Observações em torno da Lei 23/2012*, Revista da Ordem dos Advogados, ano 72, Lisboa, abril-setembro 2012, p. 571.

¹⁸⁵ De mesma opinião, FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições de Direito do Trabalho, a relação individual de trabalho*, 4ª edição, Almedina, 2016, p.264.

¹⁸⁶ Neste sentido, FERREIRA, Raquel Cabral, *Despedimento por inadaptação e por inaptidão: algumas considerações à luz da reforma legislativa operada pela Lei nº23/2012 de 25 de junho*, Questões Laborais, 2014, p. 83.; NETO, Joana, *Despedimento por inaptidão: reforma ou consagração legal do despedimento sem justa causa?*, 2ª edição, Almedina, Porto, fevereiro, 2016, p. 109.

Ainda vale a ressaltar de que, o contrato de trabalho objetiva um estabelecimento de uma relação estável, com a tendência de perdurar no tempo por um período indeterminado, salvo acordo contrário. Portanto, a proibição dos despedimentos sem justa causa é um princípio por sua vez reconhecido e consagrado não só em Portugal, mas como por meio de instrumentos internacionais como Art. 30º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no qual dispõe que "todos os trabalhadores têm direito a proteção contra os despedimentos sem justa causa, de acordo com o direito comunitário e as legislações e práticas nacionais. Ao levar em consideração que a capacidade ou conduta do trabalhador configura um motivo válido para a cessação da relação contratual (conforme Recomendação nº 119º, ponto II da OIT), observa-se que a inaptidão ou incapacidade para prestar a atividade laboral poderia constituir motivo justificativo de despedimento, na medida em que não se é exigido uma conduta culposa por parte do trabalhador ¹⁸⁷.

Conforme previsto na norma de despedimento por inaptidão, Art. 375º, n. 2, a entidade empregadora tem a obrigação de notificar o trabalhador, juntando a esta uma cópia dos documentos relevantes, além da apreciação da atividade que está a ser prestada, descrevendo os fatos e justificando os motivos da observação da modificação substancial da prestação de trabalho prestada. Tais procedimentos são requisitos para a licitude do despedimento, pois, sendo essas formalidades não realizadas, o despedimento se torna ilícito, e no caso do trabalhador deficiente, o despedimento se torna discriminatório.

2.3.4 Caducidade do Contrato laboral

A extinção do contrato de trabalho pode acontecer pela caducidade, regido pelo Art. 340 al. a) do CT, ou seja, quando for verificado o seu termo, no caso de contrato a termo certo, quando houver uma impossibilidade superveniente de o trabalhador prestar o serviço ou de o empregador o receber, ou, com a reforma do trabalhador, seja por velhice ou por invalidez.

¹⁸⁷ De mesma opinião, MADALENO, Cláudia., *Despedimento com justa causa objetiva em especial, a inadaptação*, em: *Direito e justiça, Estudos dedicados ao professor doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, V. I, Universidade Católica editora, 2015, Lisboa, p 519.

Com o surgimento de uma nova modalidade de extinção do contrato laboral, por inaptidão, é de extrema necessidade que sejam verificados os pressupostos da caducidade com mais atenção e cuidado, pois, ao se tratar da caducidade do contrato, não se observa nenhum requisito que acautele a proteção do empregado ou que lhe passe a ser devida alguma compensação, diferentemente do que acontece quando o despedimento é por inadaptação ou inaptidão ¹⁸⁸.

A caducidade tem efeitos radicais e não há, em sua disposição, qualquer procedimento, implicando, logo, uma maior observância quanto a avaliação dos requisitos de que o preceito faz depender a caducidade do contrato. O motivo de tanto cuidado no caso da caducidade é justamente para não prejudicar a proteção do posto de trabalho e da estabilidade do emprego que a tutela, contra o despedimento sem justa causa, deve proporcionar ¹⁸⁹.

Quanto aos trabalhadores portadores de deficiência ou doença crônica, a verificação de tais requisitos é ainda mais essencial, sempre visando a proteção do empregado, pois, as entidades empregadoras podem aproveitar a caducidade do contrato e agir de maneira leviana, usando desta modalidade para despedir o trabalhador deficiente disfarçadamente, sendo na realidade uma demissão discriminatória, e conseqüentemente, ilícita.

Antes do surgimento da Lei nº23/2012, que introduzia a modalidade de despedimento por inaptidão, referida supra, os contratos dos trabalhadores deficientes ou doentes crônicos eram cessados pela caducidade, mas depois de alterada a legislação, estas duas formas de encerramento do contrato se aproximaram quanto aos seus conceitos. O fato é que entre a cessação do contrato de trabalho por inaptidão e a caducidade, há muitas semelhanças, pois, em ambas as modalidades é observada a impossibilidade do trabalhador prestar o seu serviço, em caráter superveniente e definitivo, o que pode criar insegurança e uma certa instabilidade no ambiente laboral. Desta forma, é preciso evitar que a entidade patronal recorra à cessação do contrato por caducidade para disfarçar um despedimento por inaptidão.

¹⁸⁸ ROUXINOL, Milena Silva., *Revisitando a caducidade do contrato devida a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar trabalho (maxime, por doença)*, a publicar no Prontuário de Direito do Trabalho.

¹⁸⁹ Seguindo a mesma linha de pensamento, GOMES, Júlio - *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, V. I, Coimbra, 2007, p. 917-919.

Jurisprudencialmente, há o entendimento de que, na questão da caducidade nos casos em que há a impossibilidade de o trabalhador prestar o serviço, ou de o empregador o receber, a legislação aplicada deve ser nos termos gerais do Direito, ou seja, sendo julgado da mesma forma em que é feito em casos de regime comum da impossibilidade do cumprimento não imputável ao devedor, disposto a partir do Art. 790º do CC ¹⁹⁰.

Entretanto, há quem entenda que, os requisitos da caducidade devem ser avaliados de forma objetiva e sem margem para erro de interpretação, sendo descartados da avaliação, os sacrifícios ou ônus que o empregador suportou para assegurar a manutenção do contrato de trabalho. Logo, a verificação dos requisitos tem que ser total, visando sempre a segurança jurídica ¹⁹¹.

Portanto, para que seja lícita o uso do despedimento por caducidade, a impossibilidade mencionada deve ser superveniente à celebração do contrato trabalhista, de forma que, tal impossibilidade não tenha sido prevista ou previsível na data da celebração do contrato em questão. Logo, se o contrário acontecesse, configuraria uma impossibilidade originária, que teria como efeito a nulidade do contrato. Vale ressaltar que esta impossibilidade pode ser definitiva, quando o fato que a determina for irreversível; e absoluta, quando houver uma real inviabilidade na prestação do trabalho, ou seja, não seja possível de forma alguma a realização da atividade laboral pelo trabalhador.

Mesmo não sendo previsto por nenhuma legislação, mas avaliando a força do dispositivo sobre a adaptação razoável e o tratamento deste assunto jurisprudencialmente, assim como após o estudo supra, podemos dizer que, no caso do trabalhador deficiente ou doente crônico, a entidade patronal tem o dever de recolocar o trabalhador em um posto alternativo de trabalho, que seja, por sua vez, compatível e disponível, para que este possa desenvolver sua atividade, sendo assegurada dessa forma a devida proteção do emprego para esses trabalhadores.

No caso de o trabalhador deficiente ou doente crônico ter seu contrato de trabalho cessado, mesmo depois do cumprimento de todos os requisitos e

¹⁹⁰ De mesma opinião, XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo/Babel, Lisboa, janeiro 2011, p. 685.

¹⁹¹ Como explica GOMES, Júlio - *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, V. I Coimbra, 2007, p. 91.

procedimentos necessários, tal extinção deverá ser configurada como despedimento por inaptidão, pois assim, o trabalhador portador de necessidades especiais terá assegurado o direito a uma compensação por cessação, o que não acontece na caducidade.

Segundo jurisprudência, em situações de trabalhadores que adquiram uma doença crônica que impossibilite a prestação do serviço, entende-se que se deve considerar como casos de impossibilidade definitiva as situações em que se comprove que a impossibilidade vai durar por muitos anos, de maneira que não será exigível à empresa aguardar a futura e incerta viabilização das relações contratuais ¹⁹². Pedro Romano Martinez, no mesmo sentido do tribunal, afirma que o caráter definitivo da impossibilidade apresenta alguma relatividade, de forma que não constitui obstáculo à caducidade a simples eventualidade de o impedimento cessar ¹⁹³.

¹⁹² Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 24/02/14, Proc. n.º 361/12.9TTMTS.P1, Relator João Nunes, <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/009f7692447ae11280257c92003f7ab4?OpenDocument>.

¹⁹³ Sobre o assunto MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 3ª edição, Almedina, p. 903.

CAPÍTULO III

A Pessoa com Deficiência ou doença crónica no ordenamento jurídico laboral internacional

3.1 Uma visão internacional dos Direitos do deficiente ou doente crónico

3.1.1 O princípio da igualdade segundo a ONU e no âmbito da UE

Em um âmbito internacional, na maioria dos casos, o legislador de cada Estado tem como uma das maiores preocupações, no que diz respeito a desigualdades e diferenças, o acesso ao emprego, sendo assegurado ao deficiente o Direito a um posto de trabalho nas empresas, privado ou público. Assim, as leis geralmente têm como objetivo a garantia da igualdade de salários e condições aos portadores de necessidades especiais em relação aos demais trabalhadores.

A declaração universal dos Direitos humanos, desde 10 de dezembro de 1948, vem garantir a igualdade de todos os cidadãos de uma sociedade ¹⁹⁴. Este dispositivo dispõe, que, todos os indivíduos são iguais perante a lei e todos têm Direito a mesma proteção quando a incidência de discriminação que vá de encontro com os princípios disposto na Declaração (Art. 7º). Muito embora a questão da deficiência não seja expressamente abordada no texto do artigo 2º de tal disposição, entende-se, contudo, que se deve considerar implícita sua inclusão, pois a lista disposta é apenas exemplificativa, e que pode ser abrangida por situações similares à que ali estão demonstradas, e, logo, também se faz protetora de cidadãos que se encontram na posição de deficientes.

Sobre a questão da deficiência, especificamente, chegou uma altura em que foi sentida a necessidade de se criar um seguimento exclusivo que tratasse sobre os assuntos inerentes a este grupo de cidadãos. Foi criado então a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, um corpo normativo único que

¹⁹⁴ Sobre o estudo da função vinculativa da DUDH, ver MIRANDA, Jorge, *Curso de Direito Internacional Público*, 2ª ed., Revista e atualizada, Principia, Cascais, 2002, p. 291 e ss.

discute sobre os Direitos e garantias dos deficientes, dispondo em seu Art. 12º sobre o reconhecimento de que as pessoas com deficiência têm capacidade legal em igualdade de condições com as demais. Contudo, tal diploma será abordado *infra*.

Fica claro a posição do legislador de não delimitar a proibição da discriminação à apenas pessoas com deficiência, mas a qualquer ação que seja discriminatória e que tenha como razão de ser a deficiência. Logo, as Nações Unidas, com a criação da convenção mencionada, protegem todo cidadão que esteja exposto a comportamentos de caráter discriminatório, mesmo que, não seja ele o próprio portador de alguma limitação motora ou mental.

Quanto ao assunto no âmbito europeu, a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, em 1950, surge para proibir a discriminação e a igualdade de tratamento dos cidadãos. Apesar de não tratar, nomeadamente, a questão da deficiência, pode-se entender que está se encontra incluída em tal dispositivo no momento em que se é positivada a frase "qualquer outra situação", entendendo-se a abrangência das questões com similaridade às ali tratadas. O objetivo do Conselho da Europa é realizar uma união entre seus Membros e um dos instrumentos para se alcançar este intuito é a efetiva proteção e desenvolvimentos dos Direitos do homem e suas liberdades fundamentais.

A Carta Social Europeia reconhece a dignidade no posto de trabalho e a igualdade de oportunidades para aqueles que possuem responsabilidades familiares. Ou seja, seu Art. 26º vem instituir a obrigação das partes de garantir o exercício efetivo do Direito de todos os trabalhadores à proteção da sua dignidade no trabalho. Já no Art. 27º, assegura que, para que o objetivo do artigo anterior, seja alcançado, os sujeitos da relação trabalhista comprometem-se a tomar medidas adequadas que possibilitem os deficientes a entrar e permanecer na vida ativa ou voltar a ela após uma ausência devido a responsabilidades inerentes a suas limitações.

A Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia ¹⁹⁵, prevê no seu Art. 20º a igualdade de todos os cidadãos perante a legislação e no Art. 21º consagra o princípio da não discriminação por motivo de deficiência, sendo então, protetora dos Direitos igualitário e não discriminatórios de todos os cidadãos da sociedade ¹⁹⁶.

¹⁹⁵ Anexa ao Tratado da UE, tem o mesmo valor jurídico que os Tratados – Art.6 n.º 1 do Tratado da UE

¹⁹⁶ Sobre o assunto RIQUITO, Ana Luísa, VENTURA, Catarina, ANDRADE J.C. Vieira de, GOMES, J.J., Canotilho, Miguel Gorjão-Henriques, R.M. Moura Ramos e Vital Moreira, *Carta de Direitos Fundamentais da UE*, Faculdade de Direito de Coimbra, Coimbra Editora, Coimbra, 2001

3.1.2 Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência

A Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, de 1975, vem abranger todos os indivíduos portadores de algum tipo de deficiência, com o objetivo de "promover níveis de vida mais elevados, trabalho permanente para todos, condições de progresso, desenvolvimento económico e social", alterando algumas questões que já tinham sido tratadas pela Declaração de Direitos do Deficiente Mental, como os direitos civis e políticos, assim como o convívio familiar e a proteção contra exploração e tratamentos discriminatórios, abusiva ou degradante ¹⁹⁷. Neste dispositivo, foi conceituado como "pessoas deficientes" toda aquela que seja incapaz de assegurar por si própria as necessidades de uma vida individual ou social, por razão de deficiência, seja ela congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais (art. 1º da Declaração).

Tal declaração vem atentar os direitos ao suporte médio e psicológico, assim como a readaptação, capacitação e reabilitação profissional, concedendo possibilidade de conservação do emprego adaptado às suas capacidades, ou, o Direito de desempenhar outra ocupação produtiva e remunerada.

É assegurando aos deficientes, pelo Art. 2º desta Declaração, os direitos estabelecidos, sem exceção, distinção ou discriminação por idade, sexo, grupo étnico, nacionalidade, credo político ou religião, nível sociocultural, estado de saúde ou qualquer outra situação que possa impedi-la de exercê-las, por si mesmas ou através de seus familiares. Para além do artigo 3º, que dispõe sobre o respeito a sua dignidade e sobre a garantia dos mesmos direitos fundamentais que os demais indivíduos, como por exemplo, desfrutar de uma vida decente, normal e plena.

Vale ressaltar, que todos os temas tratados nos treze artigos da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência foram ampliados e complementados pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 6 de dezembro de 2006.

O Art. 7º dispõe exclusivamente sobre a garantia de uma condição econômica estável para os deficientes, dando-lhes o direito à segurança social e economia, e, um padrão digno de qualidade de vida. E "Conforme as suas possibilidades, também têm

¹⁹⁷ Art. 4º, 9º e 10º desta Declaração.

direito de realizar trabalho produtivo com remuneração, bem como participar em organizações de classe".

A Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes tem, então, uma força de extrema importância para a sociedade, pois, se historicamente o deficiente ou inválido era supostamente afastado da vida social, fica claro que as modificações dentro do seio dos grupos sociais e o desenvolvimento das tecnologias fez com que a participação destes indivíduos crescesse no âmbito labora e, consequentemente econômico, sendo fruto do resultado das normas protetivas elaboradas no plano interno e internacional.

3.1.3 Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas deficientes

Tendo como objetivo a proteção dos indivíduos portadores de deficiência, foi instituída, em 6 de Dezembro de 2006 pela Assembleia geral das Nações Unidas (Aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 56/09, de 7-05-2009), e ratificada por Portugal em 23 de Setembro de 2009, a Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Para a sua efetiva elaboração, este diploma teve a participação ativa de ONGs que representavam pessoas deficientes e passou a ser reconhecido como um instrumento essencial no processo de avanço e desenvolvimento da inovação a constituição dos Direitos humanos, sendo adotado, por unanimidade, por 192 países da ONU ¹⁹⁸.

Vale a resalta de que os doentes crônicos, principalmente os portadores de doenças mais graves, são reconduzidos à definição de deficiência, não estando expressamente classificados como “doentes crônicos”, mas sim incluídos no conceito de pessoa deficiente. Logo, as regulamentações internacionais que se referem à proteção dos deficientes podem ser abrangidos pela interpretação aos portadores de doenças crônicas, estando, desta forma, todos integrados ao conceito de pessoas com necessidades especiais.

¹⁹⁸ COSTA, Sandra Moraes de Brito. *Dignidade humana e pessoa com deficiência*. São Paulo: LTr, 2008. p. 68.

Este diploma internacional teve como um dos seus principais objetivos, introduzir nos Estados a necessidade de incentivo e instalação de medidas que apoiassem de forma exclusiva os cidadãos portadores de necessidades especiais, de modo que, os indivíduos que tem condições de permanecer ativo no meio laboral devem ter o Direito de uma atenção do Governo, por parte do poder político, mediante mecanismos legais que garantam e protejam o acesso ao emprego destas pessoas.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência é um marco pioneiro em um processo de tentativa para um resgate dos Direitos e garantias de grupos organizados de indivíduos portadores de deficiência. Este diploma se diferencia dos anteriores dispostos pela ONU, por este ter se configurado com a ajuda da sociedade civil em sua organização e elaboração. Logo, as pessoas destinatárias de tal diploma puderam ser ouvidos e compreendidos, o que prova uma eficiência mais abrangente do exposto no documento em questão, pois, ninguém melhor do que os próprios deficientes para poderem elaborar normas que os ajudem a conquistar seus Direitos, não só no emprego, como em todos os setores da vida, visto que o objetivo da Convenção é a incentivar a promoção, proteção e garantia do exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, assim como o respeito à dignidade destas pessoas ¹⁹⁹.

Logo, esta Convenção vem modificar de maneira substancial a definição de pessoa com deficiência, abrangendo nela não somente a deficiência por si só, mas também as imitações que ensejam uma dificuldade de inserção social. Então, pessoas com deficiência passa a ser "aquelas que têm impedimento de natureza física, intelectual ou sensorial que, em interação com diversas barreiras, podem obstruir a sua participação plena e efetiva na sociedade.

Composto por cinquenta artigos, esta convenção garante ao deficiente diversos direitos humanos e liberdades fundamentais, como direitos econômicos, culturais e sociais (Art. 4, 2), acesso à justiça (Art. 13), direito ao trabalho e ao emprego (Art. 27), entre outros.

A função geral de tal dispositivo internacional vem demonstrado no Art. 1º, no qual também é definido o conceito de pessoas com deficiência, como "(...) aqueles que

¹⁹⁹ MAIOR, Izabel Maria Madeira de Loureiro – APRESENTAÇÃO. In *A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada*. Brasília : Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008, p. 20-22.

têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros", e é explanado o motivo e a necessidade da criação de um diploma com este alcance, expresso como sendo sua função a de "promover, proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua inerente dignidade".

Quanto ao conceito internacional atribuído aos indivíduos com deficiência, é reconhecido um caráter revolucionário, pois tal definição foi discutida por oitocentos representantes das ONGs envolvidas, no qual tinham uma visão mais ampla sobre o assunto, não sendo apenas tratada como um conceito clínico já habitual dos dispositivos legislativos anteriores. Deste modo, o conceito final adquirido foi uma fusão entre elementos médicos, que claramente não podem ser ignorados, com fatores sociais, que é essencial para o desenvolvimento e exercício dos direitos dos cidadãos especiais ²⁰⁰.

A ONU, mediante a Resolução n. 31/123, proclamou, em 1981, como o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência (International Year for Disabled Person). E em 1992, estabeleceu o dia 3 de dezembro como sendo o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência.

Ao que se refere ao trabalho e emprego, o Art. 27º da Convenção vem demonstrar a igualdade de oportunidades e remuneração com as demais pessoas da sociedade, ou seja, com os indivíduos que não sofrem com nenhuma limitação física ou mental. Logo, proíbe expressamente, a discriminação com base na deficiência, recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho. Assim como discute a liberdade no trabalho, no qual vem proibir o trabalho escravo, forçado, servil ou compulsório, respeitando o princípio da dignidade humana.

Para além da sua função protetora e da proibição da discriminação tal convenção delega à sociedade a responsabilidade de criar condições propícias que assegurem os

²⁰⁰ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. A ONU e o seu conceito revolucionário de pessoa com deficiência. Revista LTr Legislação do Trabalho, São Paulo, ano 72, n. 3, p. 265, mar. 2008.

Direitos fundamentais de tais indivíduos, enaltecendo, assim, a dignidade, liberdade e integridade de todos os deficientes ²⁰¹.

3.1.4 Emprego, orientação profissional e formação segundo o Plano de Ação sobre Deficiência/Incapacidade do Conselho da Europa

O plano de ação do conselho da Europa ²⁰² foi instituído para promover a participação das pessoas com deficiência ou algum tipo de incapacidade na sociedade e assegurar amplamente seus Direitos, cominando em uma melhor qualidade de vida. Assim como, criar uma unidade maior entre os Estados membros envolvidos, com o objetivo de promover a adoção de normas comuns na política, no âmbito europeu, sobre as questões da deficiência e da incapacidade, protegendo dessa forma, não só os direitos políticos, mas os civis, culturais, educacionais e sociais.

É de se considerar que a, pelo menos até o ano de 2015, os indivíduos com deficiência são uma porcentagem de 10% à 15% da população europeia, e que as principais causas dessas limitações são decorrentes de doenças, acidentes e deficiências relativas à idade avançada dos idosos. É previsto que o número de pessoas pertencente a este grupo aumente com o tempo, conforme o crescimento da expectativa de vida na Europa e outras causas ligadas a este fato ²⁰³.

No que se refere a questão laboral, tal diploma defende que o emprego é um elemento necessário e indispensável para a inclusão social e para a independência de todos os cidadãos aptos a trabalhar. Para tanto, discute-se que é preciso da criação de políticas para aumentar a taxa de atividades, levando em consideração sempre o potencial do indivíduo portador de necessidades especiais, e, então, chamar a atenção para todas os obstáculos existentes e que limitam a participação dessas pessoas no trabalho.

A formação profissional e o apoio, não só do Estado, mas também das entidades empresariais, assumem um papel de suma importância na assessoria aos indivíduos a se

²⁰¹ Até então não se tinha uma definição única sobre a deficiência, sobre o assunto, GOMES, Júlio., *Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora, 2007, p.398, nota 1058

²⁰² Aprovado pelo Comité de Ministros em 5 de Abril de 2006-04-18 na 961- nonagésima sexagésima primeira - reunião dos Representantes Ministeriais

²⁰³ Associação Portuguesa de deficientes., *O emprego e as pessoas com deficiência*. 2010, p. 3

identificarem com as atividades que melhor se encaixam e nas futuras formações e orientações sobre as ocupações em que atuam. Logo, este diploma enfatiza a necessidade do acesso a avaliação, orientação profissional e formação dos profissionais deficientes.

Este plano de ação busca pela maior participação dos indivíduos deficientes e aqueles com qualquer tipo de incapacidade, seja ela motora ou doenças degenerativas crônicas, no emprego. Fica discutido, desta forma, o objetivo de "promover o emprego das pessoas com deficiência/incapacidade no mercado aberto do trabalho combinando medidas de anti-discriminação e ações positivas como garante da igualdade de oportunidades em prol das pessoas com deficiência" e "a participação das pessoas com deficiência/incapacidade na avaliação profissional, orientação, formação e nos serviços relacionados com o emprego". Portanto, fica assegurando ao deficiente, variadas opções de carreiras que permitem à pessoa uma escolha real sobre seu futuro e o que pretende fazer no que diz respeito ao trabalho que vai desempenhar, podendo se empenhar verdadeiramente nas atividades laborais, realizando trabalhos de que tem vontade, e não somente aqueles que "sobraram" para serem desempenhados, ou que haja só algumas poucas opções no qual o deficiente tenha que escolher.

A situação dos cidadãos portadores de deficiência no mercado de trabalho europeu, assim como a implementação de políticas de emprego, está diretamente ligado à análises que definem uma correlação entre deficiência, emprego e educação; uma gravidade maior nas situações das mulheres, em comparação com os homens; e que as pessoas com deficiência intelectual ou condições de doença mental tem mais dificuldades de entrar ou se manter no mercado de trabalho ²⁰⁴.

²⁰⁴ Segundo Relatório do Professor Bent Greve - University of Roskilde, Denmark, para a Academic Network of European Disability Experts (ANED), em de Abril de 2009, exposto em: DE DEFICIENTES, Associação Portuguesa. *O emprego e as pessoas com deficiência*. 2010, p. 6.

3.2 Convenções e Recomendações da OIT sobre os direitos do profissional deficiente

3.2.1 Convenções da OIT

A OIT, sigla para Organização Internacional do Trabalho, é uma agência das Nações Unidas, constituída em 1919, com o tratado de Versailles, que tem como missão principal promover oportunidades adequadas para que mulheres e homens tenham acesso a um trabalho decente, com condições apropriadas de liberdade, equidade, dignidade e segurança, pois "a justiça social é essencial para assegurar uma paz universal e duradoura" ²⁰⁵. O objetivo da OIT é a priorização da igualdade de tratamento entre os trabalhadores, assim como defende a igualdade de remuneração para homens e mulheres. Os pilares que sustentam esta organização são, nomeadamente: a liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado; a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e a abolição do trabalho infantil.

A OIT iniciou a sua preocupação com a os indivíduos portadores de deficiência logo depois de sua criação, sendo a primeira iniciativa, sobre esse assunto, ocorrida em 1921. Nessa primeira oportunidade de dar atenção aos deficientes, a Organização Internacional do Trabalho tratou das possibilidades de integrar nas legislações nacionais a obrigação legal de conceder emprego aos mutilados provenientes de guerras, assim como reinserir os deficientes na vida profissional. Com isso, um dos primeiros diplomas neste sentido foi a Recomendação nº 22 da OIT, em 1925, que discutia a indenização em casos de acidente de trabalho que impossibilitasse o trabalhador ²⁰⁶.

A OIT, por sua vez, possui uma estrutura tripartite, sendo única no que tange o sistema nas Nações Unidas, ou seja, isso significa dizer que os representantes dos trabalhadores e dos empregadores participam de forma igualitária com os governos quanto a formação das políticas e programas. Assim como, possui um mandato constitucional, e instituição competente, para adotar as normas internacionais do

²⁰⁵ 86ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 1998.

²⁰⁶ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Readaptación profesional y empleo de personas inválidas*. In: CONFERENCE DEL TRABAJO, 86, 1998. Ginebra. Reunion; Ginebra: Publicaciones de la OIT, 1998. p.1.

trabalho e se ocupar delas, beneficiando um apoio e um reconhecimento universal na promoção dos direitos fundamentais no trabalho como expressão dos seus princípios constitucionais.

As convenções, assim como as recomendações, foram adotadas pela Organização Internacional do Trabalho com a função de promover o princípio da igualdade, pois observa-se que o crescimento econômico é de extrema importância, porém, não basta para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza. Logo torna-se necessária convenções, como as que tratam dos idosos, migrantes, deficientes, entre outras.

A OIT é um instrumento para qual se deve mobilizar todos os seus meios de ação normativa de cooperação técnica e de investigação em todos os âmbitos de sua competência, principalmente ao que diz respeito ao emprego, na orientação profissional e condições de trabalho, com a função de que os elementos políticos e sociais de um Estado se fortaleçam concomitantemente em um cenário de estratégia global de avanço econômico²⁰⁷.

A OIT tem como um de seus objetivos a elaboração de programas e estratégias adequadas para: informar à sociedade as questões relativas à noção da "incapacidade" e incentivar os portadores de necessidades especiais a criar organizações que lhes deem oportunidade de se expressarem; dar vazão a participação dos governos nacionais, que por sua vez tem a responsabilidade de adotar medidas adequadas de prevenção das possíveis causas que podem levar à deficiência; e de adaptação ou readaptação profissional desta categoria de empregadores²⁰⁸.

3.2.2 Recomendação nº 99 da OIT e nº 168 da OIT

A recomendação nº 99, aprovada em 25 de Junho de 1955, foi o instrumento pioneiro da OIT a defender um conceito referente a pessoas portadoras de necessidades especiais, sobre "adaptação e readaptação profissional dos inválidos" e conceitua a pessoa deficiente "um indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego

²⁰⁷ <http://www.dgert.gov.pt/declaracao-da-oit-relativa-aos-principios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho-e-respectivo-acompanhamento-2>, acessado em março de 2018.

²⁰⁸ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Readaptación profesional y empleo de personas inválidas*. In: CONFERENCE DEL TRABAJO, 86, 1998. Ginebra. Reunion; Ginebra: Publicaciones de la OIT, 1998. p.6

adequado são substancialmente reduzidas devido a uma diminuição das capacidades físicas ou mentais". Neste diploma, é discutido sobre a reabilitação profissional dos indivíduos deficientes, abordando princípios e métodos de orientação vocacional, treinamento profissional, maneiras de aumento das oportunidades de emprego para os deficientes e incapazes, proteção do emprego e questões especiais para quando a deficiência e incapacidade for presente em jovens e crianças.

A Recomendação nº 99, então, passou a ser o instrumento internacional de referência de toda e qualquer legislação ou prática nacional que se refira à orientação profissional e emprego dos deficientes, se tornando um referencial quanto as principais normas, passando a ser usadas por organizações não governamentais, para encontrar, no âmbito internacional, embasamentos sobre adaptação e readaptação profissional e como aplica-las ²⁰⁹.

Conforme o que dispõe o diploma aqui discutido, é possível observar alguns princípios básicos, como: a reabilitação vocacional e a habilitação para o emprego é um Direito de todo indivíduo que seja portador de deficiência; a presença de barreiras no âmbito laboral e as maneiras possíveis de corrigi-los devem ser parte do treinamento profissional das pessoas deficientes; e a responsabilidade efetiva dos governos sobre a criação e o financiamento de programas de reabilitação profissional ²¹⁰.

É clara a posição desta recomendação ao direcionar que, todas as medidas convenientes para aumentar as chances dos deficientes de obter um emprego, e conseguir mantê-lo, devem ser tomadas através de cooperações diretas com organizações de entidades empregadoras e trabalhadores, assim como, devem ser baseadas em certos princípios coordenadores, como, por exemplo, o princípio de que os indivíduos portadores de deficiência ou algum tipo de incapacidade, como doenças degenerativas crônicas, devem gozar, de forma igualitária às pessoas não deficientes, das mesmas oportunidades de serem convocadas para um trabalho no qual estejam devidamente qualificadas; o princípio da oportunidade, do deficiente, de poder aceitar o trabalho que mais lhe convém com o empregador da sua própria escolha; e o princípio

²⁰⁹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Readaptación profesional y empleo de personas inválidas*. In: CONFERÊNCIA DEL TRABAJO, 86, 1998. Ginebra. Reunion; Ginebra: Publicaciones de la OIT, 1998. p.2

²¹⁰ FIGUEREF, Guilherme José Purvin de. *A pessoa portadora de deficiência e o princípio da igualdade de oportunidades no Direito do trabalho*. In: Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência. São Paulo: Max Limonad, 1997, p. 50.

da valorização das capacidades de trabalho e habilidades dos indivíduos portadores de deficiência ou incapacidades ²¹¹.

A recomendação nº 99 da OIT ainda prevê que, enquanto for compatível com a política interna, o emprego dos que sofrem limitações pela deficiência devem acontecer através de: contratação de um determinado percentual de pessoas deficientes, que não tenha como consequência o despedimento de demais trabalhadores; reserva de determinado local de trabalho exclusivo para os funcionários que tenham algum tipo de deficiência ou limitação; dispositivos que concedam às pessoas que tenham uma deficiência mais grave oportunidades de trabalho ou certa preferência em determinadas ocupações que sejam mais adequadas a receber este tipo de condição; e incentivo para a criação e instalação de cooperativas que sejam geridas por indivíduos deficientes.

O conceito abordado pela Recomendação nº 99 foi reiterado por uma Recomendação posterior, a Recomendação nº 168, de 20 de junho de 1983. Assim como o anterior, este diploma visa permitir que os indivíduos portadores de deficiência obtenham e consigam se manter em um emprego adequado, com oportunidades de nele progredir promovendo, desta forma, a reintegração da pessoa na sociedade. Portanto, é salientado a importância da atividade laboral, assim como também a do emprego produtivo na vida do cidadão, não sendo somente um recurso proveniente da vida em comunidade, mas sim um instrumento importante de rendimento econômico, no qual proporciona ao trabalhador um papel social significativo.

3.2.3 Convenção nº 159

Desde a adoção destas Recomendações em questão, sobre reabilitação e habilitação dos profissionais deficientes, foi observado um avanço no entendimento, neste sentido, quanto a organização de serviços, legislação e no desempenho dos Países Membros no que diz respeito as questões discutidas em tal diploma. Com este progresso, ficou clara a oportunidade de adotar novas normas internacionais sobre a discussão que tem como foco a melhoria da vida social das pessoas deficientes no que diz respeito ao emprego e integração. Portanto, após a observância da necessidade de

²¹¹ Sobre o assunto, GOLDFARB, Cibelle Linero, *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil*, p. 44-45.

tais questões pertinentes serem inseridas, aperfeiçoadas e tomarem forma de Convenção, foi criada, em 20 de Junho de 1983, a Convenção nº 159 sobre reabilitação e emprego de pessoas deficientes. E, segundo o Art. 1º de tal dispositivo, configura-se deficiente aqueles que "(...) cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de carácter físico ou mental devidamente comprovada".

A Convenção em questão tem como objetivo, explanado no seu Art. 3º, de certificar que existam medidas adequadas à reabilitação profissional para toda e qualquer categoria de pessoas portadoras de deficiência, para além de promover oportunidades no mercado de trabalho.

O princípio principal elencado na Convenção 159 é o da igualdade de oportunidade em relação aos trabalhadores sem deficiência, respeitando o tratamento adequado para os funcionários deficientes, de forma que, as medidas positivas especiais não devem ser encaradas como discriminatórias, uma vez que são necessárias para que haja uma igualdade entre essas duas categorias de trabalhadores ²¹². Assim como, as organizações que representam os empregadores e empregados e as organizações representativas de deficientes, devem ser devidamente consultadas sobre a aplicação de tais políticas e medidas especiais que serão adotadas.

3.2.4 Convenção nº 111 e nº 117 da OIT

A convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho, adotada pelo plano internacional em 15 de Junho de 1960, é uma das normas mais importante sobre políticas de anti discriminação que está vigente, internacionalmente e internamente, no que diz respeito às relações trabalhistas.

Estabelece, em sua disposição, que a discriminação configura uma violação dos Direitos assegurados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no qual defende que todos os indivíduos possuem o Direito de progresso material e ao desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, além de segurança econômica e oportunidades justas. Logo, neste sentido, dispõe em seu Art. 1º, que haverá discriminação quando

²¹² Art. 4º da convenção 159.

houver "exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados".

A Convenção nº 111, então, trata da diferenciação de três elementos básicos, quais sejam: um elemento de distinção, exclusão ou preferência que constitui a diferença de tratamento; um motivo determinante que enseja a diferença de tratamento; e o resultado objetivo de tal diferença ²¹³.

Vale a ressaltar de que, esta convenção, objetivando a abrangência da discussão de todos os tipos de exclusão por discriminação, inclusive as que não são mencionadas pela OIT, deixa aberta a enumeração de práticas consideradas discriminatórias para que os Estados-membros tenham a possibilidade de incluir qualquer outra situação similar as que ali estão previstas. Porém, têm que haver uma avaliação da situação, pois, é admitido a distinção, preferência ou exclusão de uma pessoa, quando tais aspectos forem baseados em qualificações específicas para determinada atividade do emprego em questão.

Esta convenção também estimula a criação de leis e de programas de educação, para além de revogar normas legislativas e fazer mudanças necessárias em disposições ou qualquer prática administrativa que vá de encontro com a política de não discriminação quanto ao emprego.

Após essa convenção, foi abordada internacionalmente a percepção da gravidade da discriminação social e uma visão pela perspectiva de que todos devem trabalhar em conjunto para combater este tipo de exclusão, estando a sociedade e o Estado encubados de responsabilidades para com cada indivíduo que faça parte do meio social e precise de um resguardo e proteção, de modo que, a qualidade de vida de todos os cidadãos progrida igualmente, promovendo uma vida saudável no meio em que todos os seres humanos tem que conviver.

A Convenção nº 117 tem aspectos semelhantes a nº 111, que estudamos no começo deste tópico, estando nestas disposições sobre discriminação contra qualquer

²¹³ Elementos comentados por MARQUES, Christiane, *O contrato de trabalho e a discriminação estética*, São Paulo, 2002, p. 174

tipo de diferenciação do ser humano, promovendo a igualdade de tratamento e trabalho de forma justa e coerente. Desta maneira, também provoca a adoção de medidas práticas para reduzir qualquer diferença remuneratória que venha a ser por motivo discriminação por qualquer elemento enumerado em seus artigos.

3.3 O ordenamento jurídico laboral sobre o empregado deficiente ou incapaz em outros países

3.3.1 Espanha

Assim como acontece em Portugal, quanto a legislação sobre a integração das pessoas portadoras de incapacidades físicas ou doenças degenerativas crônicas, como as psíquicas e sensoriais, estão dispostas na Constituição, no qual, em seu artigo 49º positiva que "Os poderes públicos realizarão uma política de prevenção, tratamento, reabilitação e integração dos diminuídos físicos, sensoriais e psíquicos, àqueles que prestarão a atenção especializada de que necessitam e os combinarão especialmente para o gozo dos direitos que este Título dá a todos os cidadãos" ²¹⁴.

Primeiramente, a declaração supra, presente na Carta Constitucional espanhola, vem elencar o princípio da possibilidade de integração não só social, mas profissional, dos excluídos por fatores de deficiência ou doença, independentemente de quais sejam, desde que os incapacitem de forma a diferencia-los dos demais cidadãos. Logo, o Estado espanhol adota todas as medidas necessárias para que o deficiente realize seus serviços em um âmbito normal de mercado de trabalho, deixando a sua disposição qualquer meio que venha a ser indispensável para a sua devida assistência, assim como a prevenção, reabilitação e formação profissional. Em casos de a incapacidade do cidadão ser de gravidade elevada ao ponto de não ser viável sua inserção no mercado de trabalho ordinário, este será integrado mediante trabalho protegido, em oficinas ou centros especiais ²¹⁵. Tais centros especiais de emprego se diferenciam das empresas regulares do mercado de trabalho por muitas vezes não seguirem os objetivos que

²¹⁴ Tradução da autora.

²¹⁵ TUSET DEL PINO, Pedro, *La contratación de trabajadores minusválidos*, Elcano (Navarra), Editorial Aranzadi, 2000, p. 100.

normalmente são prezados nas empresas ordinárias, ou seja, os centros não são regidos prioritariamente por rentabilidade ou competitividade, muito embora estruturalmente sejam organizados e produtivos, se assemelhando as empresas normais ²¹⁶.

Vale mencionar, então, que os contratos de trabalhos junto aos Centros especiais de emprego ficarão dependentes das normas decorrentes do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha (segundo artigos 8º e ss do Real Decreto 1368/1985), incluindo algumas peculiaridades que o caso exija, como por exemplo, no caso em que um indivíduo, portador de deficiência ou doença degenerativa que o impossibilite, tenha um rendimento menor ao normal, a sua remuneração poderá ser diminuída em até 25%, independente se este estará sujeito ou não a uma jornada normal de trabalho ²¹⁷.

Também semelhante ao que acontece no Estado português, a Espanha não limita o conceito de deficiência, devendo cada caso ser avaliado e apreciado dando a devida atenção as suas particularidades e realizado através de "equipes multiprofissionais que, atuando em um âmbito setorial, assegurem uma atenção interdisciplinar a cada pessoa que precise, para garantir sua integração em seu entorno sócio-comunitário" ²¹⁸.

Quanto as quotas de emprego, as empresas, sejam privadas ou públicas, que tenham no seu rol de empregados mais de 50 funcionários, devem preencher esta tabela com no mínimo 2% de pessoas portadoras de deficiência ou incapacidade do quadro total da empresa ²¹⁹.

Serão nulos, e, portanto, sem qualquer efeito de caráter judicial, os preceitos regulamentadores, cláusulas de convênios coletivos e decisões unilaterais das empresas, que disseminem discriminação contra os portadores de necessidades especiais, principalmente no que diz respeito a remuneração, jornada de trabalho e condições de trabalho ²²⁰.

A governo espanhol também preza pela adaptabilidade do deficiente ou pessoa portadora de alguma doença que o impossibilite, de forma a financiar reformas para a adaptação dos postos de trabalho, a eliminação das barreiras arquitetônicas e

²¹⁶ GARRIDO PEREZ, Eva, *El trabajo de minusválidos en centros especiales de empleo*. Valencia: Tirant Blanch, 1999, p. 50.

²¹⁷ Art. 12º, al c) do estatuto dos trabalhadores da Espanha.

²¹⁸ Segundo artigo 10º da ley de integración Social de los Minusválidos, Ley nº 13/1982. Tradução da autora.

²¹⁹ Art. 38º, nº 1 da ley nº 13/198.

²²⁰ Art. 38, nº da lei *supra*.

concedendo descontos na segurança social, conforme artigo 38, nº 4. Os empregadores que contratem trabalhadores deficientes ou incapazes, assim como em Portugal, também recebem descontos e bonificações nas cotas empresariais que são dirigidas à segurança social ²²¹.

Logo, o Estado espanhol trata o empregado deficiente ou incapaz através de ações positivas, que se resumem na reserva de medidas favoráveis para a sua adaptabilidade, trabalho protegido, criação de centros especiais de emprego e quotas destinadas ao incentivo a contratação de tais profissionais.

3.3.2 Brasil

A legislação brasileira diferentemente da legislação portuguesa, mas por sua vez semelhante às normas de outros países europeus, não concede as normas dos deficientes e do doente crônico de forma conjunta, sendo a letra da lei interpretada conforme as necessidades, primeiramente, apenas do deficiente. Logo, o Estado brasileiro buscou, usando como instrumento a Lei nº 7.853/89, imputar ao poder público a responsabilidade de garantir aos cidadãos portadores de deficiência o pleno exercício dos seus Direitos básicos, como não só à saúde, educação e lazer, mas também ao trabalho e previdência social, com o objetivo de proporcionar o bem-estar pessoal e econômico (artigo 2º da Lei mencionada), para além de assegurar a igualdade de tratamento e oportunidade entre os cidadãos ²²².

Quanto as cotas destinadas para os empregados deficientes ou incapazes dentro de uma empresa brasileira, a Lei nº 8.213/91 vem regulamentar que, até 200 funcionários, tem que haver 2% de vagas destinadas aos portadores de necessidades especiais, de 201 à 500, 3%, de 501 à 1000, 4% e de 1001 em diante, 5%. Infelizmente, alguns entendem que, as entidades empresariais não são muito abertas para contratar pessoas com deficiência, de forma que apenas cumprem a lei, e não por motivo de responsabilidade e comprometimento social, como deveria ser ²²³, ou seja, sem o

²²¹ Real Decreto 1451/1983.

²²² Art. 1º, §1º da Lei nº 7.853/89.

²²³ RIBAS, J. *A atitude profissional das pessoas com deficiência*, Ed nº 298, 2010., p. 1.

sistema de cotas as oportunidades de trabalho para os cidadãos com deficiência ou invalidez seriam quase nulas.

Contudo, a legislação do Brasil separa duas formas de inserção no mercado de trabalho do deficiente, sendo estes: a isenção competitiva e a inserção seletiva. A primeira diz respeito àquela em que o cidadão portador de deficiência ingressa no meio laboral a gozar de condições de igualdade com os demais trabalhadores, ao que se refere a execução do trabalho, apenas sendo necessários certos instrumentos especiais que supram a sua limitação. Já a seletiva, se diferencia da competitiva por ser necessário, na relação laboral, não só apoio instrumentais, mas também de procedimentos diferenciados em relação a horários, adaptação do local de prestação de serviço, necessidades de acompanhante, entre outros aspectos específicos do trabalhador deficiente.

No que diz respeito da formação profissional do deficiente ou incapaz, a Lei 7.853/89 vem conceder a garantia ao portador de limitações um apoio governamental à uma orientação profissional e ao acesso à serviços e cursos, assim como o poder público incentivará a criação e manutenção de empregos, tanto no setor privado, quanto no público.

Contudo, o artigo 428, parágrafo 5º da CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, diploma que regulamenta o direito laboral na legislação brasileira, exclui os portadores de necessidades especiais do limite máximo de idade para a aprendizagem, ou seja, o tempo de aprendizagem para os deficientes não tem limite, enquanto que para os demais cidadãos vai até os 24 anos. Igualmente acontece com o tempo de duração do contrato de trabalho, que é de dois anos em um contrato de trabalho com um empregado sem deficiência, e não há limite para os empregados deficientes ou incapazes, conforme artigo 429º parágrafo 1º-A da CLT. Logo, trabalhador deficiente pode ser considerado um eterno aprendiz, visto que não há um limite de idade nem de duração de contrato laboral. Este aspecto prejudica o empregado deficiente, pois o trabalhador que for configurado indefinidamente como aprendiz terá o percentual do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) reduzido de 8% para 2%.

Ao observar as especificidades do contrato de trabalho das pessoas com deficiência, não há uma regra especial quanto à assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), sendo aplicada as normas gerais da CLT. A jornada de

trabalho, no entanto, pode ser definida com um horário flexível e reduzido, com a proporcionalidade de salário, a depender do grau de deficiência do empregado ²²⁴. A remuneração é outro elemento do contrato laboral do deficiente que não tem nenhuma peculiaridade, não havendo diferenciação dos demais trabalhadores que exerçam a mesma função ²²⁵. O contrato de trabalho do portador de deficiência também deve estipular o Direito ao vale transporte, ou seja, ao pagamento dos valores necessários para que o empregado se desloque entre a sua residência e o local de trabalho, salvo se este tenha um passe livre que o isente do pagamento de passagens em transporte coletivo ²²⁶.

Quanto a estabilidade, não há uma previsibilidade legal sobre o assunto que refira ao empregado portador de necessidades especiais, de modo que, a extinção do contrato de trabalho, quando este se tratar de contrato por prazo determinado, seja superior a 90 dias. E no caso de a demissão for imotivada, só poderá haver a cessação do contrato após a contratação de substituto em condições similares, visto que, a demissão de um empregado com deficiência predispõe a contratação de outro trabalhador com deficiência. Tal regra se observa quando a empresa não tiver atingido o percentual mínimo legal de empregados portadores de deficiência. No que tange aos demais aspectos de extinção do contrato, vale as normas gerais que disciplinam a rescisão do contrato laboral ²²⁷.

Há ainda situações em que o cidadão deficiente presta serviço, mas tal atividade executada não configura uma relação empregatícia, de maneira que, tendo atenção a esses tipos de casos, o Secretário Nacional do Trabalho criou a Instrução Normativa nº 5/1991, no qual dispõe que "mesmo nos casos em que a deficiência seja irreversível, o trabalho poderá ter fins terapêuticos, devendo por isso ser facilitado ao deficiente; considerando a necessidade de orientar os agentes da inspeção do trabalho quanto às situações em que o trabalho do deficiente não caracteriza vínculo de emprego".

É admissível ainda, que um dependente de um trabalhador que sofre de alguma doença crônica ou incapacidade possa ser considerado deficiente para obtenção de auxílio pago pela empresa. Os tribunais brasileiros entendem que, tal situação se refere

²²⁴ Art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99.

²²⁵ Conforme art. 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal de 1988, e o art. 461 da CLT.

²²⁶ Lei 6.418/85 e Decreto 3.691/00.

²²⁷ Art. 93 da Lei nº 8.213/91.

à adequação da doença como tipo de deficiência com o objetivo de analisar a correta concessão do benefício previsto na convenção coletiva da categoria do trabalhador. Logo, qualquer condição capaz de diferenciar o filho ou dependente do empregado dos padrões de normalidade física, mental ou sensorial é aplicável para caracterizá-lo como deficiente ²²⁸.

Nos casos dos estágios, os trabalhadores contratados como estagiários terão o contrato de estágio regidos pela Lei 11.788/08, que estabelece que tal contrato é configurado como de estudo, e não de trabalho. Dessa forma, o deficiente que for contratado como estagiário e for frequente em escola de educação especial, não será registrado como empregado efetivo da empresa. O que acontece é que, devido a estas disposições sobre o estágio, abre a possibilidade de as entidades empregadoras usarem os deficientes ou incapazes como mão de obra barata para as entidades empregadoras que somente visam ao lucro, colocando em risco a proteção dos trabalhadores deficientes e fazendo diminuir seus direitos como empregados da empresa ²²⁹.

3.3.3 Alemanha

O Tribunal Constitucional alemão defende que o princípio do Estado Social tem o dever de se responsabilizar diretamente pela assistência aos necessitados e que é uma obrigação constitucionalmente prevista, garantir aos deficientes as mínimas condições para uma existência digna do ser humano e promover os cuidados adequados para a efetiva integração destas pessoas no meio social.

A legislação alemã traz em seu artigo 5º, da Lei de Garantia de Integração do Deficiente no Trabalho, na Profissão e na Sociedade ²³⁰ um sistema de quotas de emprego que são reservadas aos cidadãos portadores de deficiência, no qual a entidade empregadora que tenha um número superior de 16 empregados, está automaticamente

²²⁸ Processo 0001407-67.2015.5.10.0016, Relator Antônio Umberto de Souza Júnior, TRT - 10ª Região, Brasil.

²²⁹ Também neste sentido, MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. *A Dignidade da Pessoa Humana nas Relações do Trabalho - Doutrina, Inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho*, 2010. p. 103.

²³⁰ § 5º, Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft, 1986.

obrigado a contratar pelo menos 6% de trabalhadores deficientes. Tal obrigação da parte patronal da relação trabalhista pode ser substituída pelo dever de um pagamento mensal que será destinado a instituições que tenham o objetivo de reabilitar os portadores de necessidades especiais. Portanto, as empresas podem não contratar nenhum trabalhador deficiente, desde que, pague ao Estado alemão quantias para que o governo direcione tal financiamento a organizações de trabalho protegido ²³¹.

No que diz respeito a realização das atividades no âmbito do trabalho, o empregado deficiente tem a sua disposição a proteção e a ajuda de vários órgãos criados especificamente para cuidar dos interesses desse grupo de cidadãos, como o OPA - Oficina Principal de Assistência, que se manifestam na relação laboral nos casos de cessação do contrato de trabalho ou nas situações em que o trabalhador torna-se incapaz< parcial ou total, para o serviço a que se destina.

O governo alemão se dedica prioritariamente, sobre a deficiência e a incapacidade, à reintegração e reabilitação das pessoas que sofrem dessas limitações, criando centros especializados, sindicatos, empresas e organizações.

3.3.4 Itália

Conforme a Carta Constitucional da República italiana, em seu artigo 3º, "cabe à República remover os obstáculos de ordem econômica e social, que, limitando de fato a liberdade e a igualdade dos cidadãos, impedem o pleno desenvolvimento da pessoa e a efetiva participação de todos os trabalhadores à organização política, econômica e social do país" ²³². Assim como em seu artigo 4º, em que diz que "A República reconhece a todos os cidadãos o direito ao trabalho e promove a condições que tornem efetivo este direito" ²³³. E artigo 38º, que dispõe que "Os incapacitados e os deficientes têm direito à educação e ao encaminhamento profissional" ²³⁴.

Quanto as quotas de trabalho destinadas aos candidatos deficientes ou inválidos, a Lei nº 482/68 estabelece que, no setor público ou privado, o portador de necessidades

²³¹ ROMITA, Arion Saião. *Direito do trabalho e a pessoa portadora de deficiência*. In: TAPERINO, Maria Paula (Coord.). *Comentários à legislação federal aplicável às pessoas portadoras de deficiência*. Rio de Janeiro: Forense, 2001. p. 140.

²³² Tradução da autora.

²³³ Tradução da autora.

²³⁴ Tradução da autora.

especiais tem Direito à 15% das vagas de emprego disponíveis. Esta taxa, por ser uma das mais altas, em comparação com outros países da Europa, tornou-se o menos seguido pelas entidades empregadoras, que tentavam de todas as formas burlar a lei e contratar o menor número possível de deficientes e incapazes. Por este motivo, o Estado italiano promoveu uma reforma legislativa com o intuito de diminuir tal taxa de quota, para que a lei pudesse ser cumprida de fato pelas empresas. Portanto, com a Lei nº 68/99, artigo 3º, que regulamentava de forma mais completa os direitos dos deficientes e sua integração no âmbito laboral, foi estabelecido que os empregadores ²³⁵, públicos e privados, devem, no caso de empresas com mais de 50 empregados, reservar uma quota de 7% de suas vagas de trabalho para os cidadãos portadores de invalidez; no caso de a empresa ter de 36 à 50 trabalhadores, pelo menos duas vagas são destinadas aos deficientes; e em empresas menores, com número de trabalhadores entre 15 e 35, uma vaga será reservada para os deficientes ²³⁶. Vale ressaltar que, se o empregador que não requisitar trabalhadores deficientes ou inválidos ao Órgão Provincial do trabalho, será punido com multa por dia de trabalho e por cada posto não preenchido pelo grupo de trabalhadores em questão, sendo o dinheiro das multas revertidos aos institutos de prótese de reeducação e reclassificação de inválidos.

Os trabalhadores deficientes ou incapazes contratados para prestar serviços a domicílio ou na modalidade de teletrabalho também entrarão na quota de vagas que devem ser preenchidas com deficientes na empresa, contanto que, o empregador utilize em totalidade das atividades realizadas pelo empregado em questão, e lhe conceda uma remuneração justa e proporcional aos salários dos demais trabalhadores que prestam serviço com mesma jornada de trabalho ²³⁷.

No que diz respeito aos incentivos fiscais concedidos aos empregados deficientes, o artigo 13º, nº 13º, al a) e b), da Lei em comento, dispõe que, estes serão isentos de contribuições previdenciárias e assistenciais, uma vez que vierem a ser

²³⁵ Os empregadores públicos e privados, que operam no setor de transporte aéreo público, marítimo e terrestre, estão por sua vez desobrigados da obrigação da quota de contratação de pessoas com deficiência, conforme a artigo 5º da Lei 68/99.

²³⁶ As exceções a esta disposição são em casos de polícia, proteção civil e defesa nacional, no qual a colocação do cidadão deficiente será dirigida apenas para serviços administrativos, conforme artigo 3º, nº 4 da lei 68/99.

²³⁷ CAPELETI, Mauro. *Appunti sulla tutela giurisdizionale di interessi collettivi o diffusi*. Giurisprudenza italiana, v. 27, 1975.

contratados de uma empresa. Sendo esta isenção temporária, poderá se alongar entre 5 à 8 anos, tendo, como critério de percentual e tempo, a gravidade da deficiência pelo qual o empregado está limitado.

O Estado italiano, assim como em Portugal e a maioria dos Estados europeus, preza em sua legislação pelo princípio da adaptabilidade, tendo como meio de incentivo, um ressarcimento parcial de todas as despesas que foram necessárias para a alteração do local físico, onde acontece a prestação de trabalho, gastos com tecnologias de teletrabalho e/ou remoção de barreiras arquitetônicas, com o objetivo de facilitar o serviço do deficiente ou incapaz, tornando o emprego mais adequado e conveniente. Para que a situação laboral se encaixe nos requisitos para tal ressarcimento, é necessário que o empregado tenha comprovada uma redução da capacidade de laboro em pelo menos 50%, como dispõe o artigo 13º, §1, al c) da Lei em questão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos últimos tempos, não se pode negar o progresso contínuo do desenvolvimento em diversas esferas da sociedade, incluindo a parte de integração das minorias em atividades econômicas. O movimento dos cidadãos com deficiência, doença crônica ou algum tipo de limitação, que, em regra, o prejudique de muitas formas na vida social, juntou-se a pesquisadores e estudiosos da área da saúde, economia e ciências sociais com o objetivo de sinalizarem o papel dos aspectos que impedem a facilitação de atividades físicas e sociais na criação de situações que conceitue a incapacidade. A partir deste momento, é percebido uma fase de transição, no qual, a deficiência, corporal ou patológica, passa a ser vista não somente como uma situação exclusivamente médica, mas sim por uma perspectiva social e estrutural de uma suposta incapacidade, sendo esta encarada, a partir deste momento, como uma incapacidade para com a sociedade, e não como apenas um aspecto corporal individual.

Os indivíduos portadores de limitações provenientes de deficiência ou doenças crônicas, estão presentes, nas estatísticas, como os mais pobres dentro de uma sociedade, sendo observado que o fator responsável por tal situação é a desigualdade social, que tem como resultado baixos salários, situações de dependência e exclusão. Leis para sanar essa desigualdade e promover a inclusão deste grupo de pessoas em questão, existe, mas sozinha não é suficiente para que seja implementado uma integração efetiva, sendo necessário um compromisso de toda a sociedade, em que cada cidadão faça sua parte para que este processo seja eficaz, seja por empresas mais abertas a contratação de pessoas deficientes e doentes crônicos, seja por movimentos compostos por pessoas interessadas no assunto, ONGs e apoios estatais.

As políticas de deficiências vieram para tratar das desigualdades existentes, servindo como instrumento de balança, com o objetivo de igualar os deficientes com os demais indivíduos dentro da sociedade, dando-os o suporte necessário para que pudessem exercer os seus deveres e gozar dos seus direitos, que devem ser medidos e convenientes para a situação a qual se encontram.

É claro que a integração do deficiente e portadores de doenças degenerativas crônicas em todas as esferas sociais é essencial, mas a aceitação do mercado de trabalho

para esse grupo de cidadãos pode-se dizer que é indispensável. O trabalho significa não só uma maneira de conseguir rendimentos para se viver e alcançar uma boa qualidade de vida, mas sim uma posição de utilidade dentro do meio social, o que é muito importante para o Estado, mas também para a pessoa, individualmente.

O papel de uma legislação verdadeiramente regulamentada e preocupada com a igualdade das condições de trabalho e devida remuneração dos trabalhadores deficientes ou doentes crônicos é a chave para o progresso no setor trabalhista da sociedade. A positivação de normas e regimes que abranjam as necessidades observadas nos casos concretos é de responsabilidade total do Estado, assim como também é de seus cuidados o bem-estar de todos os cidadãos, e suas famílias, que nele residem e trabalham. O governo tem que ter sempre como objetivo a proteção do emprego e integração profissional, assim como a proibição da discriminação quanto ao acesso ao trabalho e garantir a igualdade de tratamento dentro das empresas.

O contrato de trabalho dos deficientes e doentes crônicos é um reflexo de toda uma regulamentação legislativa sobre este assunto, que vai desde a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, até a sua saída deste. Por este motivo, para o ter como objetivo de estudo e pesquisa, é extremamente importante voltar um pouco na história e perceber a evolução da sociedade e dos seus cidadãos no que se refere ao emprego e a garantia da qualidade de vida. De mesma forma, se deve entender as políticas de deficiência, as normas codificadas e a luta destas pessoas para conseguirem atingir uma igualdade maior com os demais cidadãos.

O contrato laboral é baseado na seguridade do bem-estar do trabalhador dentro do emprego, de forma com que não seja de nenhuma forma explorado pela entidade empregadora, e seja tratado para que tenha possibilidade de gozar de todos os seus direitos, provenientes dos deveres cumpridos para com o patrono que contratou os seus serviços e manteve um vínculo laboral acordado.

A elaboração do contrato de emprego com o trabalhador deficiente ou doente crônico difere dos demais contratos trabalhistas pelo fato de que neste é preciso valorizar as particularidades do trabalhador. Como já dito durante toda a exposição da pesquisa, o contrato não é modificado em seu aspecto estrutural ou formal, e sim no conteúdo de suas cláusulas e direitos que devem ser respeitados, por motivo das condições diferenciadas do trabalhador em questão. No trabalho acordado com o

deficiente ou doente crônico é preciso que seja adotado medidas favoráveis e positivas, para que haja uma facilitação das atividades que serão prestadas, e para maior conveniência das condições do trabalhador. O empregador, por sua vez, tem o papel de orientar todos os seus funcionários, conforme as suas necessidades. Dessa forma, é indispensável a formação profissional que é passada para os novos trabalhadores, ou para aqueles que, por alguma razão, tenha dificuldades de realizar o serviço que lhe é devido. A entidade patronal, ao admitir um funcionário com condições especiais, toma para si a responsabilidade de passar para este toda a informação que seja necessária, do trabalho em questão. No caso dos funcionários especiais, como foi o caso estudado, a formação deve ser mais intensa e com o objetivo de formar devidamente o funcionário deficiente ou doente crônico, sempre respeitando as suas dificuldade e limitações, com o intuito mantê-lo na profissão.

No contrato laboral deste grupo especial de trabalhadores, há sempre uma tolerância para certos aspectos, como por exemplo o horário de trabalho, que não poderá ser muito rígido, em virtude das condições de tal empregado. Os horários devem ser ajustados e regulados convenientemente com a situação do trabalhador, sendo possível uma flexibilidade maior quanto a este elemento contratual. Tais trabalhadores precisam de um determinado tempo para que possam cumprir horários de remédios e descansos necessários, de forma que não é suposto que tenham a mesma carga horária dos demais trabalhadores da empresa.

Quanto a cessação do contrato laboral das pessoas portadoras de deficiência física ou doença crônica, se percebe uma certa proximidade entre os regimes de inaptidão e a caducidade. Nestas duas modalidades de extinção do contrato de trabalho, é possível o trabalhador prestar o seu serviço, ao qual foi contratado, com um caráter definitivo e superveniente. O objetivo de tais regimes é não facilitar para que a entidade patronal recorra à caducidade com o intuito de encapotar um despedimento por inaptidão, diminuindo o risco dos trabalhadores para com essa “artimanha” dos empregadores.

Com a atualização da legislação sobre a modalidade de cessação do contrato de trabalho por inadaptidão, sendo agora adaptada para a inaptidão, verifica-se uma falta de abrangência neste sentido para os trabalhadores deficientes ou doentes crônicos. Mesmo esta classe de trabalhadores estando protegida legalmente, observa-se que no

que se refere à extinção do contrato de trabalho por inaptidão, os trabalhadores portadores de deficiência ou doença crônica não estão expressamente protegidos pela norma.

Como modo de evitar tais tipos de despedimentos impróprios, se deve positivar expressamente na legislação, sempre com a intenção de proteger a parte trabalhadora e consagrar a segurança no emprego, a obrigação de posicionar o trabalhador em um posto disponível e compatível para ele. Vale a ressaltar que qualquer tipo de despedimento, do trabalhador deficiente ou doente crônico, que não seja justificado ou que não tenha motivos claros para a configuração da extinção do vínculo laboral, poderá ser configurado como um despedimento discriminatório, sendo o ônus da prova do empregador em provar que a dispensa do funcionário não se baseou em motivos que decorrem do simples fato deste ser deficiente ou doente crônico.

A proibição da discriminação é consagrada nos códigos nacionais e diplomas internacionais, com uma perspectiva de que a discriminação tem fundamento nas circunstâncias convenientes que motivem uma conduta discriminatória. Na corrida contra a discriminação dos cidadãos, que se encaixem no regime de trabalhadores deficientes ou doentes crônicos, não podemos negar que ainda há um longo caminho pela frente, não só no que se refere à inclusão destas pessoas no trabalho, mas também quanto à sua permanência e extinção do contrato. É possível observar, então, a falta de mecanismos de fiscalização mais rígidos, com o objetivo de assegurar o cumprimento dos deveres das entidades empregadoras, como por exemplo, a criação de sanções mais graves para a violação dos cumprimentos devidos ao trabalhador, tornando mais forte o valor das cláusulas inseridas no contrato, e desta forma, sendo mais predominante a sua eficácia.

Internacionalmente, o Direito dos cidadãos deficientes ou doentes crônicos é tratado usando-se expressamente a nomenclatura de “deficiência”, isto porque, em muitos países, a doença crônica é reconduzida como uma modalidade de deficiência, tornando o conceito de pessoa deficiente uma abrangência da definição de pessoas portadoras de necessidades especiais em geral. Tanto a ONU, a OIT e o Conselho da Europa dão atenção a estes indivíduos, de modo a criar diplomas e normas que garantam a seguridade do bem-estar, qualidade de vida e igualdade perante os outros cidadãos.

Como principais diplomas internacionais, temos a Declaração dos Direitos das

Pessoas Portadoras de Deficiência, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas deficientes e a regulamentação no que se refere ao emprego, orientação e formação pelo Plano de ação sobre deficiência/incapacidade do Conselho da Europa. No âmbito da OIT, diversas convenções e recomendações foram criadas a partir nos anos 90, e estão em vigência até os dias atuais, como a Recomendação nº 99 e nº 168 da OIT, a Convenção nº 159, e as Convenções nº 111 e nº 117 da OIT. Tais diplomas são de extrema importância no âmbito trabalhista, visto que a OIT é um órgão internacional e regulamenta normas das quais devem ser seguidas pela generalidade dos países, de forma a todos os Estados serem capazes de seguirem uma mesma linha de pensamento e conformidade quanto os assuntos tratados.

Este trabalho também teve o intuito de comparar as regulamentações sobre o emprego dos deficientes e doentes crônicos em Portugal e em outros países, não somente da Europa, como é o caso do Brasil. Foi possível observar que, graças aos diplomas internacionais que regulamentam os direitos e garantias dessas pessoas, não se encontra disparidades quanto ao modo de tratamento dos deficientes em outros Estados. Embora não tivesse, aqui, sido estudados todos os países existentes, há uma noção de que nas nações ocidentais o regulamento se aproxima um do outro, com certas particularidades que cada região exige, pelo fato de cada país ser diferente quanto ao governo e a maneira como regem a sociedade.

Conclui-se, portanto, que o contrato de trabalho dos cidadãos portadores de deficiência ou doença crônica tem suas especificidades baseadas em normas e essências anteriormente traçadas, de maneira que o contrato laboral deve respeitar as diferenças que este grupo de trabalhadores apresenta quando parte de um meio social essencialmente regulamentado para indivíduos que tenham, em sua generalidade, as mesmas condições de trabalho, sendo considerados “normais” aos olhos do Estado. A igualdade nas condições de emprego do indivíduo que é diferente dos demais não é fundado na igualdade literal de tratamento, mas sim no respeito as suas diferenças e na adaptação do contrato de vínculo laboral à essas distinções que os definem como deficiente ou doente crônico. O contrato laboral deve ser justo, visto que é um acordo entre o trabalhador e a entidade que emprega, sendo assim, vedado qualquer tipo de cláusula que prejudique ou tente explorar o prestador de serviços, o que deve ser atentado principalmente nos casos dos trabalhadores aqui estudados, visto que, guiados

pela escassez de oportunidades de emprego, muitas vezes acabam por aceitar condições contratuais abusivas para conseguir um emprego ou se manter nele. É de total responsabilidade da entidade patronal evitar qualquer tipo de incumprimento ou irregularidade no contrato de trabalho no que diz respeito a esses tipos de abusos para com o trabalhador, sendo a esta parte do vínculo laboral sancionada caso haja falta do cumprimento das regularizações do contrato, codificado no CT.

O Direito do trabalho é regulamentado no sentido de as especificidades do contrato laboral das pessoas com deficiência ou doença crônica facilitem o emprego dessas pessoas e permitam a possibilidade da formação de uma carreira profissional, de maneira que as incapacidades, limitações e a necessidade de flexibilidade de horários não permitam que um cidadão fique excluído da economia do país e da oportunidade de prover sustento à sua família.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAMS, R., Daniel, A., Cubbin, J., & Rullman, L., *Jogos, Esporte e Exercícios para o Deficiente Físico*, 3.ª ed., São Paulo, Editora Manole, 1985.

AMADO, João Leal, *Contrato de trabalho à luz do novo código do trabalho*, Editora Coimbra, 2009.

AMADO, João Leal, *O despedimento e a revisão do Código do Trabalho: primeiras notas sobre a Lei nº23/2012, de 25 de junho*, Revista de Legislação e Jurisprudência, nº 3974, maio-junho 2012,

ARISTÓTELES, *Constitution d'Athènes*, Paris, Belles Letres, 1930, apud Otto Marques da SILVA., *A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje*. São Paulo, Editora CEDAS, 1986.

ATCHABAHIAN, Serge, *Princípio da igualdade e ações afirmativas*, São Paulo, Editora Rcs, 2004.

BAHIA, M. S., *Responsabilidade social e diversidade nas organizações: Contratando pessoas com deficiência*. São Paulo: Qualitymark, 2006; Cox, T. H., *Cultural diversity in organizations*. San Francisco: Berret-Koehler, 1994; Moore, S., *Understanding and managing diversity among groups at work*. Journal of European Industrial Training, 1999.

BARNES, C. e G. Mercer. *Exploring Disability. A Sociological Introduction*. Cambridge: Polity Press, 2010.

BATISTA, C. A. M., *Inclusão: Construção na diversidade: a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho*, Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004.

BEAUPRÉ, P. *O Desafio da integração escolar: ênfase na aprendizagem acadêmica*. In: MANTOAN, M. T. E. *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*, São Paulo, Editora Memnon: SENAC, 1997

BECKER, Gary S., *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Chicago : University of Chicago Press, 1ª edição, 1964.

BENT GREVE, University of Roskilde, Denmark, para a Academic Network of European Disability Experts (ANED), em de Abril de 2009, exposto em: DE DEFICIENTES, Associação Portuguesa. *O emprego e as pessoas com deficiência*, 2010.

BURCKHARDT, C.S. et al. *Quality of life of adults with chronic illness: a psychometric study*. Res. Nurs. Health, New York, v. 12, n. 6, 1989,

CANOTILHO, J.J. gomes e MOREIRA, Vital- *Constituição da república portuguesa anotada*,

3ª ed, Coimbra, 1993.

CAPELETI, Mauro. Appunti sulla tutela giurisdizionale di interessi collettivi o diffusi. *Giurisprudenza italiana*, v. 27, 1975.

CAPUCHA, Luís; Miguel Cabrita, Ana Salvado, Maria Álvares, Ana Lúcia Paulino, Susana Santos e Rita Mendes, *Os impactos do Fundo Social Europeu na reabilitação profissional de pessoas com deficiência em Portugal*, Vila Nova de Gaia: Centro de Reabilitação Profissional de Gaia, 2004.

CARMO, Apolônio Abadio do. *Deficiência física: a sociedade brasileira cria, "recupera" e discrimina*. Brasília: Secretaria dos Desportos/PR, 1991.

CARVALHO, K. M., *Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho*. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.), *O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*, 2008

CORRER, R. *Deficiência e inclusão social: construindo uma nova comunidade*. Bauru. EDUSC, 2003.

COSTA, A., *Atividade física e esportes para portadores de deficiência física*. Em Ministério do Esporte e Turismo (Eds.), *Lazer, Atividade Física e Esporte para portadores de deficiência*, Brasília, 2001.

COSTA, Sandra Morais de Brito. *Dignidade humana e pessoa com deficiência*. São Paulo: LTr, 2008.

DE, C.A.C; CHAVES, E.C. *A intervenção do enfermeiro na assistência ao diabético*. *Rev. Esc. Enfermagem USP*. São Paulo, v. 26, n. 2, 1992.

DEMAZIÈRE, D., e DUBAR, C., *Trajetórias profissionais e formas identitárias: uma teorização*. In N. A. Guimarães, & H. Hirata (Orgs.), *Desemprego: Trajetórias, identidades, mobilizações*, São Paulo: SENA, 2006

DIBBEN, P., James, P., Cunningham, I., & SMYTHE, D, *Employers and employees with disabilities in the UK: An economically beneficial relationship?*- *International Journal of Social Economics*, 2002.

DIPBOYE, R., e COLELLA, A. (Orgs.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2005.

DE DEFICIENTES, Associação Portuguesa. *O emprego e as pessoas com deficiência*. 2010.

DINIZ, D., *O que é deficiência*. São Paulo. Ed. Brasiliense, 2007.

DODD, J., C. Jones, D. Jolly e R. Sandell, *Rethinking Disability Representation in Museums*

and Galleries: Supporting Papers. Leicester: RCMG, 2013.

DRAKE, Robert F, *Welfare States and Disabled People*, in Albrecht, G. L.; Seelman, K.D. E M. Bury (Orgs.), *Handbook of Disability Studies*. London: Sage Publications, 2001,

DRAY, Guilherme Machado., *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999,

FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenreiro, *Lições de Direito do Trabalho, a relação individual de trabalho*, 4ª edição, Almedina, 2016

FERNANDES, António Monteiro, *A «Reforma Laboral» de 2012: Observações em torno da Lei 23/2012*, Revista da Ordem dos Advogados, ano 72, Lisboa, abril-setembro 2012.

FERREIRA, Raquel Cabral, *Despedimento por inadaptação e por inaptidão: algumas considerações à luz da reforma legislativa operada pela Lei nº23/2012 de 25 de junho*, Questões Laborais, 2014

FERREIRA, S, *The places of the third sector in the Portuguese welfare regime: the case of social and family services*. Paper presented at the 1st European Conference EMES/ISTR - Concepts of the third sector, The European debate: Civil Society, Voluntary Organizations, Social and Solidarity-based Economy, Paris, 2005.

FIGIEL, V. L., e SASSER, M. A. K, *Factors contributing to employee decisions to ignore diversity policies-* Journal of Diversity Management, 2010, p. 11-17; QUINTÃO, D. T. R, *Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social*. Psicologia & Sociedade, 2005,

FIGUEREDO, Guilherme José Purvin de. A pessoa portadora de deficiência e o princípio da igualdade de oportunidades no Direito do trabalho. In: *Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência*. São Paulo: Max Limonad, 1997.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. A ONU e o seu conceito revolucionário de pessoa com deficiência. Revista LTr Legislação do Trabalho, São Paulo, ano 72, n. 3, 2008.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho protegido do portador de deficiência*. In: *Direitos da pessoa portadora de deficiência*. São Paulo: Max Limonad, 1997.

FONTES, Fernando, *Early and current approaches to disability in Portugal: a brief overview*, in Campbell, T.: Fontes, F; Hemingway, L.; Sooreniam, A. E Till, C. (orgs.), *Disability Studies: Emerging Insights and Perspectives*. Leeds: Disability Press, 2008,

FONTES, Fernando, *Cidadania e acção colectiva: o caso do movimento de pessoas com deficiência em Portugal*, VII Congresso Português de Sociologia, Porto, 19 a 22 de junho 2012.

FONTES, Fernando., *Pessoas com deficiência em Portugal-* Fundação Francisco Manuel

dos santos, 2016.

FORD, Henry. *Minha vida e minha obra*, 2. d. Tradução de Monteiro Lobato. São Paulo, 1964.

FRAYZE-PEREIRA, J. A, *O que é loucura*. São Paulo, Editora Brasiliense, 1982.

GALLAGHER, P., & MACLACHLAN, M, *Adjustment to an artificial limb, a qualitative perspective*. Journal of Health Psychology, 2001.

GARRIDO PEREZ, Eva, *El trabajo de minusválidos en centros especiales de empleo*. Valencia: Tirant Blanch, 1999.

GIL, M. (Coord.). *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GOMES, Júlio., *Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei nº23/2012 de 25 de junho*, Revista da Ordem dos Advogados, ano 72, Lisboa, abril-setembro 2012,

GOMES, Júlio., *Direito do Trabalho - Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, V. I, Coimbra, 2007.

GUTFLEISCH, O, *Peg legs and bionic limbs: the development of lower extremity prosthetics*. Interdisciplinary Science Review, 2003.

JONES, P., & Schmidt, R., *Retail employment and disability*. International Journal of Retail & Distribution Management, 2004.

KIRBY, R, *Deficiência, Incapacidade e Desvantagem*. Em J. A. DeLisa, B. M. Gans & M. Bruce (Eds.), Tratado de Medicina de Reabilitação. Princípios e Prática, Editora Manole, 2002.

LANCILLOTTI, S.S. *Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal*. Campina, 2003.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes., *Direito do Trabalho*, Editora Almedina, 2012.

LOWENFELD, B., *The Changing Status of a Blind Person: from separation to segregation*. Springfield: Charles C. Thomas, 1975.

MADALENO, Cláudia, Despedimento com justa causa objetiva em especial, a inadaptação, em: Direito e justiça, Estudos dedicados ao professor doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Volume I, Universidade Católica editora, Lisboa, 2015.

MADRUGA, Sidney, *Pessoa com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas*. São Paulo, Saraiva, 2013, ISBN 978-85-02-17819-9.

MAIOR, Izabel Maria Madeira de Loureiro – APRESENTAÇÃO. In *A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada*. Brasília, Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008.

Marie-Ange Moreau, *Les justifications des discriminations*, Droit Social, n. 12, Décembre, 2002.

MARQUES, Christiane, *O contrato de trabalho e a discriminação estética*, São Paulo, 2002.

MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 4ª ed., Coimbra, 2008.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. *A Dignidade da Pessoa Humana nas Relações do Trabalho - Doutrina, Inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho*, 2010.

MIRANDA, Jorge, *Curso de Direito Internacional Público*, 2ª ed., Revista e atualizada, Principia, Cascais, 2002.

MIRANDA, Jorge., *Manual de Direito Constitucional*. Tomo IV. 5ª ed. Coimbra: Coimbra Editora S. A. 2012.

MOREIRA, Antônio José, *O Deficiente do trabalho - Considerações gerais de enquadramento, em: Direito e Justiça, Estudos dedicados ao professor doutor Bernardo da Gama Xavier*, Universidade Católica editora, Lisboa, 2015.

MURPHY, 1997, p. 113, cit. por SMITH, R., D. Austin, e D. Kennedy (eds.), *Inclusive and Special Recreation Opportunities for persons with disabilities*. New York: McGraw-Hill, 2001.

NETO, Joana, *Despedimento por inaptidão: reforma ou consagração legal do despedimento sem justa causa?*, 2ª edição, Almedina, Porto, 2016.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Readaptación profesional y empleo de personas inválidas. In: CONFERÊNCIA DEL TRABAJO, 86, 1998. Ginebra. Reunion; Ginebra: Publicaciones de la OIT, 1998.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Da autonomia dogmática do direito do trabalho*, Coimbra, 2000.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma., *Direito do Trabalho II*, Ed. Almedina, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosário palma, *Direito do Trabalho, situações laborais individuais - Parte II*, 6ª edição, Editora Almedina, 2016.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Igualdade e não discriminação em razão do gênero no domínio laboral - situações portuguesas e relação com o direito comunitário. Algumas notas*, in Estudos de Direito do trabalho, V. I, Coimbra, Junho, 2003.

RAWLS, Jonh, *Uma teoria da justiça*, 2 ed. Lisboa: Editorial Presença, 2001.

RIBAS, J. *A atitude profissional das pessoas com deficiência*, Ed nº 298, 2010.

RIBEIRO, M. A., e RIBEIRO, F, *Gestão organizacional da diversidade: Um estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência*. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.), *O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (pp. 122-141). Curitiba: Juruá, 2008.

RIBEIRO, Marcelo Afonso; RIBEIRO, Flávio. *O desenvolvimento da carreira de pessoas com deficiência em empresas: dificuldades e perspectivas*. Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, v. 5, 2012.

RIQUITO, Ana Luísa, VENTURA, Catarina, ANDRADE J.C. Vieira de, GOMES, J.J., Canotilho, Miguel Gorjão-Henriques, R.M. Moura Ramos e Vital Moreira, *Carta de Direitos Fundamentais da UE*, Faculdade de Direito de Coimbra, Coimbra Editora, Coimbra, 2001.

RODRIGUEZ-PIÑERO y Bravo-Ferrer, *Discriminación, igualdad y acción positiva*”, *Relaciones Laborales*, II, 1995.

RODRIGUES, D. *A Educação e a Diferença*. In D. Rodrigues (Eds). *Educação e Diferença: Valores e Práticas para uma Educação Inclusiva*, Porto: Porto Editora, 2002.

ROHE, D, *Aspectos Psicológicos da Reabilitação*. Em J. A. DeLisa, B. M. Gans & M. Bruce (Eds.), *Tratado de Medicina de Reabilitação. Princípios e Prática*. Editora Manole, 2002

ROMITA, Arion Saião. *Direito do trabalho e a pessoa portadora de deficiência*. In: TAPERINO, Maria Paula (Coord.). *Comentários à legislação federal aplicável às pessoas portadoras de deficiência*. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

ROUXINOL, Milena Silva., *Revisitando a caducidade do contrato devida a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar trabalho (maxime, por doença)*, a publicar no *Prontuário de Direito do Trabalho*.

SALVADO, Ana, *A evolução do quadro normativo da proteção social da deficiência em Portugal (1962-2007)*, *Revista Sociedade e Trabalho*, 38, 2009

SANDELL, Richard., *Museums, Prejudice and the Reframing of Difference*. Oxon: Routledge, 2007.

SANTOS, C. T. dos e Sebastiane, R. W, *O acompanhamento psicológico à pessoa portadora de doença crônica*, São Paulo, Pioneira, 1996.

SANTOS, Wanderley Guilherme, em *A práxis liberal e a cidadania regulada*, in W. G. Santos. *Décadas de espanto e uma apologia democrática*, Rio de Janeiro, Rocco, 1998

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Terminologia sobre a deficiência na era da inclusão*. 2005.

SCOTT, J. W, *O enigma da igualdade. Estudos Feministas*, 2005.

SCHWARZ, A.; HABER, J. Cotas., *como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência*. São Paulo: I. Social, 2009.

SHORE, L. M. et al. *Diversity in organizations: Where are we now and where are we going?* - Human Resource Management Review, 2009

SILVA, Otto Marques da., *A Epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje*. São Paulo: CEDAS, 1986.

SOUSA, Jerónimo et al, *Mais Qualidade de Vida para as Pessoas com Deficiências e Incapacidades*, CRPG, Vila Nova de Gaia, 2007.

SPOSATI, Adaíza, *Mínimos sociais e seguridade social: uma revolução da consciência da cidadania*. Serviço Social e Sociedade, v.XVIII, n. 55, 1997.

OLIVEIRA, R. A., *Elementos psicoterapêuticos na reabilitação dos sujeitos com incapacidades físicas adquiridas*. Análise psicológica, 2000.

OLIVER, Michael, *The politics of disablement*, London: macmillan, 1990.

PASTORE, J. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LTr, 2000.

PATROCÍNIO, F.F.; REIS, L.M. *Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: algumas considerações sobre avaliação de postos de trabalho*. In: Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: propostas e ações: impasses e avanços, 4., 2006, Belo Horizonte, Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2006.

TEIXEIRA, J, *Reconstrução simbólica do corpo do amputado*. Dissertação de Mestrado. Porto: FCDEF – UP, 1998.

TEODÓSIO, A.S.S.; GONÇALVES, G.; SILVEIRA, C.M.; FROTA, J.G.; SANTOS, S.; ALVES, M.H.; SILVA, L.D. A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: desafios para a gestão socialmente responsável. In: Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: ações inclusivas de sucesso, Belo Horizonte, Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2004.

TRENTINI, M. et al. *Qualidade de vida dos indivíduos com doenças cardiovasculares crônicas e diabetes mellitus*. Rev. Gauch. Enfermagem. Porto Alegre, v. 11, n. 2, 1990.

TUSET DEL PINO, Pedro, *La contratación de trabajadores minusválidos*, Elcano (Navarra), Editorial Aranzadi, 2000.

VEIGA, Carlos Veloso da., *As Regras e as Práticas: Factores Organizacionais e*

Transformações na Política de Reabilitação Profissional das Pessoas com Deficiência, Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência. 2006

XAVIER, Bernardo Lobo, *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo/Babel, Lisboa, 2011.

WILLIAMS, J.W. *Abilities in the workplace changing minds*. Diversity Factor, New Brunswick, v.8, n.2, 2000.

WILLIAMS, R., Ehde, D., Smith, D., Czerniecki, J., Hoffman, A., & Robinson, L, *A two-year longitudinal study of social support following amputation. Disability and rehabilitations*, 2004